

**PENGARUH DUKUNGAN ATASAN DAN KESEIMBANGAN
KERJA TERHADAP KEHIDUPAN PRIBADI KARYAWAN
PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA(BTN)
KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR**

SKRIPSI



**NURUL HIDAYAH
105721118321**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN
PENGARUH DUKUNGAN ATASAN DAN KESEIMBANGAN
KERJA TERHADAP KEHIDUPAN PRIBADI KARYAWAN
PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR
CABANG SYARIAH MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURUL HIDAYAH

NIM:105721118321

***Untuk Memengaruhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis***

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Pergi dengan dukungan pulang dengan pujian

Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu

-Umar Bin Khattab-

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-nya serta karuniaya sehingga skripsi ini telah diselesaikan dengan baik.

“Skripsi ini saya persembahkan dari lubuk hati sebagai tanda bukti kepada orang tua saya, keluarga besar, sahabat dan orang-orang terdekat yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini, tak lupa pula untuk almamaterku Kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar”

PESAN DAN KESAN

Jangan pernah membandingkan prosesmu dengan orang lain, karena kita tidak pernah tahu apa yang mereka lalui untuk mencapai tujuan mereka

NIM : 105721118321



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh dukungan atasan dan keseimbangan kerja terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang syariah Makassar

Nama Mahasiswa : Nurul Hidayah

Nomor Induk Mahasiswa : 105721118321

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 April 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 April 2025

Menyetujui

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Hj. Nurnaya, ST., M.M
NIDN: 090909701

Ir. Muhammad Akib., M.M.
NIDN: 001410610



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 6511501

Mengetahui,

Ketua Program Studi

MASRULLAH, S.E., M.M
NBM : 1151132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nurul Hidayah, Nim : 105721118321 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 24 Syawal 1446 H/ 23 April 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Syawal 1446 H
23 April 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)/
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc. (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muryani Arsal, S.E., M.M. Ak., CA (.....)
2. Abdul Muttalib, S.E., M.M. (.....)
3. Faidul Adziem., S.E., M.Si. (.....)
4. Sahabuddin N, S.E., M.M. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM-651-507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hidayah
Stambuk : 105721118321
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh dukungan atasan dan keseimbangan kerja terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank tabungan negara (BTN) Kantor cabang syariah makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 23 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,


Nurul Hidayah
NIM : 105721118321

Diketahui Oleh:


Dekan,
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM. 651 507

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M
NBM. 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hidayah
NIM : 105721118321
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Dukungan Atasan Dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kehidupan Pribadi Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 23 April 2025

Yang Membuat Pernyataan



Nurul Hidayah

NIM : 105721118321

ABSTRAK

NURUL HIDAYAH.2025. *Pengaruh Dukungan Atasan Dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kehidupan Pribadi Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Nurinaya Dan Muhammad Akib.*

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan atasan dan keseimbangan kerja terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Sampel ini diambil dari Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package For The Social Sciene* (SPSS) versi 25 mengenai pengaruh dukungan atasan dan keseimbangan kerja terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar yang telah di bahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu dukungan atasan dan keseimbangan kerja berpengaruh potisif dan signifikan terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.

Kata Kunci: Dukungan Atasan, Keseimbangan kerja, Kehidupan Pribadi

ABSTRACT

NURUL HIDAYAH.2025. *The Effect of Supervisory Support and Work-Balance on Employees' Personal Lives at PT Bank Tabungan Negara (BTN) Makassar Sharia Branch Office. Thesis of the Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: Nurinaya and Muhammad Akib.*

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of supervisory support and work balance on the personal lives of employees of PT Bank Tabungan Negara (BTN) Makassar Sharia Branch Office. This sample was taken from Bank Tabungan Negara Makassar sharia branch office. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and related to the problem being researched. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data. The research instruments used in this study use the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package For The Social Science (SPSS) application version 25 regarding the influence of supervisory support and work balance on employees' personal lives at PT bank tabungan negara (BTN) Makassar sharia branch office which has been discussed from the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely that supervisor support and work balance have a potent and significant effect on personal life of employees at PT bank Tabungan negara (BTN) Makassar sharia branch office.

Keywords: *Supervisor Support, Work-Balance, Personal Life*

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan proposal yang berjudul “Pengaruh Dukungan Atasan Dan Keseimbangan kerja Terhadap Kehidupan Pribadi pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar”.

Proposal yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Amiruddin dan Ibu Mariati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H.Abd. Rakhim Nanda,S.T., M.T., IPU. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah S.E.,M.M, selaku ketua program studi Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Ibu Hj.Nurinaya S.T., M.M. selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis,sehingga skripsi selesai dengan baik
5. Bapak Ir. Muhammad Akib, M.M. Selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. Bapak Drs. Asdi, M.M Selaku penasehat Akademik
7. Bapak/Ibu Dan Asisten Dosen Fakuktas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Segenap Staff Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
9. Teristimewa penulis ucapkan kepada kedua orang tua, cinta pertama sekaligus panutan penulis bapak Amiruddin Dan Pintu surga ibu Mariati terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik untuk penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis,mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, serta dukungan serta do'a yang selalu dilangitkan untuk penulis. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi dan selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian di hidup penulis.
10. Kepada Keluarga besar, terkhusus kepada tante penulis Nur zamzan terima kasih selalu memberi dukungan, motivasi dan mengusahakan apapun untuk penulis.

11. Kepada Andi Sutriana, Improatin, Zuldiana sebagai sahabat penulis, yang telah kebersamai penulis dari semester awal sampai pada penyusunan skripsi. Terimakasih atas bantuan, perhatian dan menjadi pendengar yang baik untuk penulis.

12. Terimakasih untuk semua teman dan keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah mendukung dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan keritikannya demi kesempurnaan skripsi ini.

Muda-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil haqq, fastabiqul khairat, wassalamu'alaikum Wr Wb

Makassar, 23 April 2025

NURUL HIDAYAH

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
HALAMAN JUDUL	II
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	III
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	IV
ABSTRACT	VIII
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI	XIII
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR TABEL	XVI
DAFTAR LAMPIRAN	XVII
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka pikir.....	25
D. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Jenis dan Sumber Data.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Metode Pengumpulan Data.....	29
F. Definisi Operasional Variabel	30
G. Skala Pengukuran.....	32
H. Metode Analisis Data.....	33
I. Uji Hipotesis.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
B. Penyajian Data Hasil Penelitian.....	43
C. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	65

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Uraian	Halaman
2. 1	Kerangka pikir	26
4. 1	Struktur Organisasi.....	42
4. 2	Normal P-P Plot of Regression.....	53



DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian	Halaman
2. 1	Penelitian Terdahulu	23
3. 1	Operasional Variabel.....	31
3. 2	Skala Likert.....	33
4. 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4. 2	Responden Berdasarkan Usia	44
4. 3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
4. 4	Distribusi Variabel Berdasarkan Dukungan Atasan.....	46
4. 5	Distribusi Variabel Berdasarkan Keseimbangan Kerja	47
4. 6	Distribusi Variabel berdasarkan Kehidupan Pribadi.....	48
4. 7	Hasil Uji Validitas	49
4. 8	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4. 9	Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	52
4. 10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
4. 11	Analisis Regresi Linear Beranda.....	55
4. 12	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	56
4. 13	Uji Determinasi (R^2).....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Uraian	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Angket.....	66
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner.....	70
Lampiran 3	Hasil Analisis Deskriptif.....	76
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas.....	86
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik	92
Lampiran 6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda Dan Uji Hipotesis.....	94
Lampiran 7	Administrasi Penelitian.....	95
Lampiran 8	Dokumentasi	98



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aset perusahaan adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan bagaimana karyawan dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan mampu berkontribusi pada kinerja perusahaan. Untuk mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya, termasuk sumber daya manusia, sumber daya peralatan, sumber daya mesin, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsi khusus yang harus dilakukan. Sumber daya tersebut akan bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain sehingga tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien dalam suatu sistem.

Salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kehidupan pribadi karyawan pada sebuah perusahaan agar karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik adalah dukungan atasan dan keseimbangan kerja. Dukungan atasan dapat didefinisikan sebagai berbagai bentuk bantuan, perhatian, dan pengakuan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan mereka. Bentuk dukungan ini bisa berupa fleksibilitas waktu kerja, penyediaan sumber daya yang memadai, kesempatan untuk pengembangan diri, umpan balik yang konstruktif, serta pengakuan dan apresiasi atas kinerja karyawan.

Dukungan atasan adalah dukungan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya saat mereka melakukan pekerjaan. Atasan harus mampu

memahami karakteristik bawahannya dan tanggung jawab yang diemban oleh bawahannya agar mereka dapat meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Dengan memahami karakteristik dan tanggung jawab bawahannya, atasan akan dapat memberikan dukungan yang efektif kepada bawahannya (Farla et al., 2020).

Dua bentuk dukungan atasan adalah dukungan pekerjaan dan emosi. Dukungan pekerjaan dapat berupa umpan balik terhadap kinerja karyawan, pemberian informasi karir, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar, dan serta memberikan pekerjaan yang menantang untuk membantu karyawan berkembang dalam karir mereka.

(Rahmayati, 2021) Persepsi karyawan terhadap waktu pribadi mereka, perawatan keluarga mereka, dan pekerjaan mereka dikombinasikan dengan konflik peran yang minimal disebut keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Teori keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (WLB) menjelaskan bagaimana orang mengatur batasan dan keseimbangan antara keduanya

Menurut Dina (2018), keseimbangan kerja-kehidupan pribadi adalah ketika sebuah perusahaan memungkinkan karyawannya untuk mengimbangi kehidupan pribadi mereka dan orientasi pekerjaan mereka. Situasi yang memungkinkan karyawan dapat menyeimbangkan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menghasilkan kerja yang lebih baik, serta rasa betah, nyaman, dan bahagia saat bekerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara signifikan dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

(Widyaningrum et al., 2023) Pekerja cenderung berpindah pekerjaan jika mereka tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja mereka dan kehidupan pribadi mereka. Situasi ini semakin diperburuk ketika karyawan mengalami kejenuhan kerja, juga dikenal sebagai *burnout*. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan kejenuhan kerja, terutama bagi karyawan yang bekerja di sektor perbankan, termasuk aktivitas rutin atau monoton.

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku seseorang yang akan menjunjung tinggi standar etika kerja. Ini karena, dalam mengelola organisasi yang berorientasi bisnis atau keuntungan, semua aspek sumber daya manusia dan perilakunya akan berdampak baik atau buruk pada kinerja perusahaan. Seorang karyawan memiliki perilaku kerja yang dapat memperkirakan dan mengontrol perilaku kerja yang baik dan buruk sehingga mereka dapat mencapai keberhasilan.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mengacu pada kemampuan individu untuk membagi waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, keluarga, serta sosial. Keseimbangan ini sangat penting karena dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, kesehatan fisik, dan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi yang lebih kuat, serta resiko *burnout* yang lebih rendah.

Banyak pekerja di zaman sekarang menghadapi kesulitan untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi mereka dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Ini terutama berlaku di sektor perbankan, seperti PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar, yang terkenal

dengan ritme kerja yang ketat, tekanan yang tinggi, dan jam kerja yang sering melebihi batas normal.

Berdasarkan penelitian (Farla et al., 2020) dengan judul pengaruh dukungan atasan terhadap pencapaian karir karyawan dengan hasil penelitian variabel dukungan atasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencapaian karir karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ihwanudin et al., 2023) dengan judul penelitian pengaruh kualitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan peran mediasi kepuasan kerja dengan hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan.

Dukungan yang diberikan oleh atasan dan mengupayakan keseimbangan kerja yang baik adalah salah satu komponen yang memengaruhi kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Pemahaman tentang kebutuhan karyawan, fleksibilitas waktu kerja, kemudahan untuk mengambil cuti, dan komunikasi yang terbuka dapat memberikan dukungan ini. Karyawan cenderung merasa dihargai dan lebih mampu mengelola waktu mereka untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka jika atasan mereka dapat memberikan dukungan yang kuat.

Namun, ketika karyawan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan mereka dan ketidakseimbangan pekerjaan yang dirasakan, maka hal ini dapat memperburuk kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Misalnya, karyawan dapat mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan, jam kerja yang tidak fleksibel, dan komunikasi yang kurang terbuka dengan

atasan mereka. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kesejahteraan mental karyawan, dan pada akhirnya kinerja perusahaan secara keseluruhan tidak efektif.

Fenomena ini dapat berdampak pada tingkat pergantian karyawan perusahaan. Jika karyawan merasa sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dan mereka tidak mendapatkan dukungan dari atasan mereka, mereka mungkin harus mencari pekerjaan di tempat lain yang akan menawarkan keseimbangan yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa manajemen PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar harus memperhatikan aspek penting kesejahteraan karyawan dengan dukungan dari atasan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penting melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan atasan dan keseimbangan kerja terhadap kehidupan pribadi karyawan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dukungan atasan berpengaruh terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT bank tabungan negara (BTN) Kantor cabang syariah makassar?
2. Apakah keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT bank tabungan negara (BTN) Kantor cabang syariah makassar?

C. Tujuan Penelitian

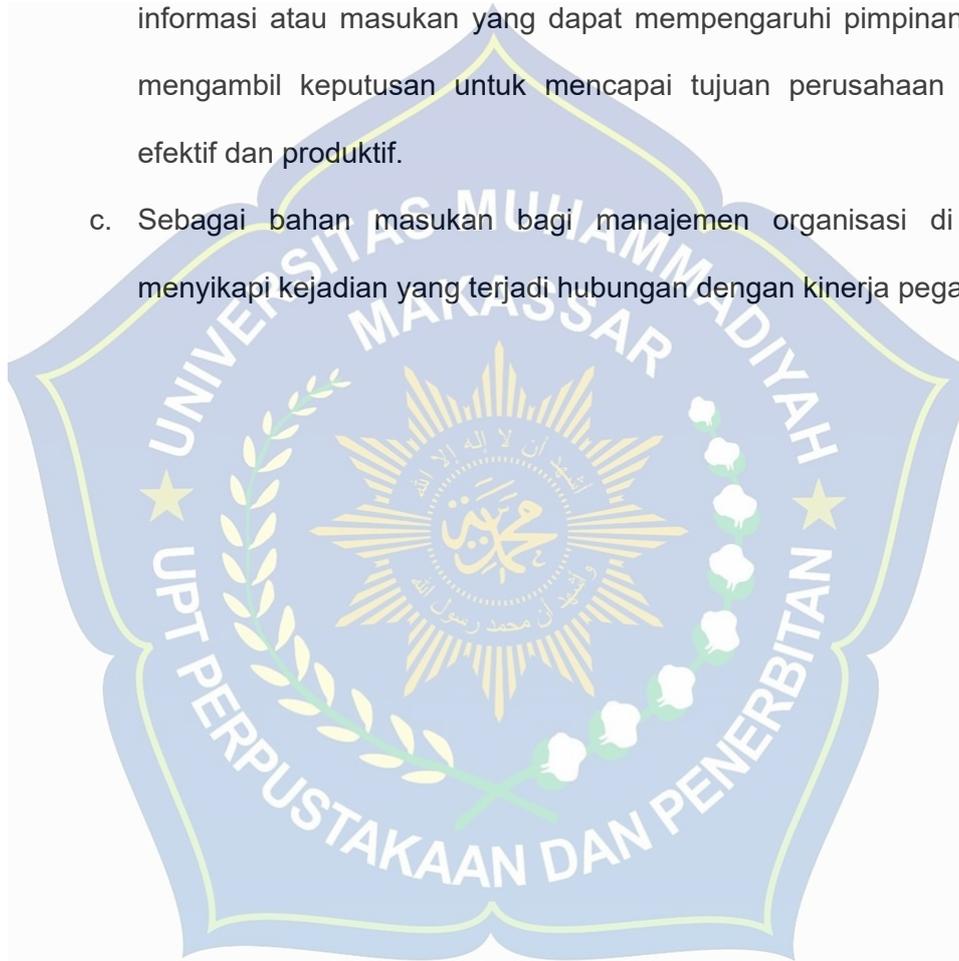
Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan atasan terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kerja terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang kajian empiris mengenai Pengaruh Dukungan Atasan Dan Keseimbangan kerja Terhadap Kehidupan Pribadi Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.
 - b. Diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan sumbangsih dan pengembangan ilmu ekonomi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan gagasan untuk peneliti selanjutnya berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

- b. Bagi objek penelitian sebagai kontribusi informasi yang bermanfaat bagi pimpinan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Setelah melakukan penelitian dan mengetahui tentang Pengaruh Dukungan Atasan Dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kehidupan Pribadi Karyawan ,maka dapat dijadikan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan efisien, efektif dan produktif.
- c. Sebagai bahan masukan bagi manajemen organisasi di dalam menyikapi kejadian yang terjadi hubungan dengan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM juga sangat penting untuk mencapai menentukan seberapa maju perusahaan. Orang-orang yang bekerja untuk sebuah organisasi untuk membantu mencapai tujuan itu disebut sumber daya manusia.

(Darmadi,2022) mengemukakan sumber daya manusia didefinisikan sebagai orang yang memimpin organisasi, baik institusi maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan keterampilannya. Sumber daya manusia didasarkan pada gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya sumber daya bisnis; itu adalah ilmu yang menyelidiki bagaimana individu dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

(Novitasari et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Supomo juga mengatakan bahwa Man Power Management adalah terjemahan dari manajemen sumber daya manusia, manajemen yang mengatur elemen manusia disebut manajemen personalia .

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntun proses pembelajaran dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi serta menggambarkan usaha manajer pelaksana yang berkaitan dengan SDM dan menunjukkan bagaimana profesionalisme karyawan mendukung usaha tersebut. Departemen SDM pada intinya berada dalam suatu organisasi untuk mendukung manajer pelaksana dan karyawan dalam melaksanakan strategi-strategi organisasi. Departemen SDM menyediakan manajer pelaksana (operating manager) dengan tiga bentuk bantuan, yaitu pelayanan khusus (specific services), saran dan nasihat (Hidayat & Anwar, 2022).

Tujuan Manajemen SDM adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan organisasional: ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
- b. Tujuan fungsional: untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan social: untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi.
- d. Tujuan personal: untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2. Teori Dukungan Atasan

Faktor pendukung internal yang dapat meningkatkan kinerja sistem adalah dukungan atasan. Karyawan yang mendapat perhatian dan motivasi dari atasannya akan melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada karyawan yang tidak terlalu diperhatikan oleh atasannya. Semakin banyak motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya, semakin baik kinerja mereka dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas tinggi (Ruslinda Agustina, Soedjatmiko, 2019).

Dukungan atasan mengacu pada partisipasi manajer dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan, seperti bantuan dari manajemen senior kepada bawahan. Dukungan atasan, menurut Rhoades Sudut pandang karyawan terhadap supervisor (atasan) dalam menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi dan kepedulian atasan terhadap kesejahteraan karyawan (Saidah et al., 2024).

Dukungan atasan terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan dapat dilihat sebagai perilaku yang mendorong berbagai aspek positif karyawan. Dukungan atasan ini adalah cara untuk mendorong karyawan berkembang di tempat kerja. ini memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja dengan pemberdayaan di tempat kerja yang dilakukan oleh pihak berwenang. Ini karena mereka memiliki kesempatan untuk bekerja sendiri Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam kemajuan organisasi atau perusahaan dapat menunjukkan dukungan atasan terhadap karyawan. Dalam banyak kasus, hal-hal seperti ini membuat karyawan merasa dihargai atas keberadaannya di tempat kerja

dan membuat mereka merasa bahwa sesama karyawan yang mendapat dukungan dari atasan juga saling mendukung satu sama lain untuk mencapai kebebasan dan kompetensi yang diperlukan. Ketika ini menjadi lebih baik ketua dapat menetapkan kebijakan yang pada dasarnya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemenuhan berbagai kebutuhan yang relevan di lapangan terutama untuk mengurangi kebosanan kerja bagi karyawan yang memiliki masa kerja lama. Keputusan yang dibuat berdasarkan keputusan organisasi atau perusahaan tetapi juga berdasarkan pertimbangan pribadi dapat dianggap sebagai dukungan pro karyawan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui berbagai pelatihan atau pengayaan kerja adalah salah satu bentuk dukungan atasan yang terkait dengan kebutuhan akan kompetensi (Mardianti, 2020)

Dalam menilai kontribusi mereka terhadap organisasi dan tingkat kepedulian atasan mereka terhadap kesejahteraan mereka, karyawan melihat atasan mereka sebagai dukungan atasan. Pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa dukungan atasan (Supervisor Support) adalah sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi karyawan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Feinberg (2013) dalam (Saidah et al., 2024) menyatakan bahwa ada tiga cara dukungan atasan yang ditunjukkan:

- a. membantu menentukan tujuan pelaksanaan pelatihan,
- b. membantu mencoba perilaku baru, dan
- c. memberikan umpan balik saat meminta kinerja.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dukungan dari atasan mereka. Karyawan yang mendapat dukungan dan perhatian dari atasannya akan berkinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapat dukungan dan perhatian dari atasannya.

Menurut Bhate (2013) dalam (Saidah et al., 2024) Dengan dukungan atasan, kualitas kerja dapat ditingkatkan hingga mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan persepsi organisasi oleh karyawan. Supervisor yang memperhatikan pekerja mereka akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

dukungan atasan dapat berupa dukungan instrumental atau emosional. Sejauh mana supervisor menunjukkan sikap peduli, perhatian, simpatik, dan sensitif terhadap karyawannya disebut dukungan emosional. Di sisi lain, dukungan instrumental mengacu pada sejauh mana supervisor bersikap reaktif dalam memberikan sumber daya sehari-hari untuk membantu karyawannya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya..

Menurut Tymon et al. (2011) dalam (Farla et al., 2020) dukungan atasan adalah ketika atasan memberikan dukungan kepada bawahannya saat mereka melakukan pekerjaan. Menurut (Lusdiyanti, 2011) dalam (Farla et al., 2020) Dukungan yang baik dari atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di mana karyawan termotivasi untuk meningkatkan semangat dan kinerja mereka di tempat kerja. Atasan harus memahami sifat dan tanggung jawab bawahannya. Dengan memahami

sifat dan tanggung jawab bawahannya, atasan dapat mendorong dan membantu bawahannya mencapai tujuan.

Chen(2004) yang menyatakan bahwa dukungan tinggi yang di tunjukan atasan perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dari dalam mencapai target. Indikator Dukungan atasan menurut Lait and Wallace (2002:474) dalam (Ekowati & Finthariasari, 2021) adalah :

1. Atasan mau mendengarkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Atasan dapat diandalkan jika terjadi kesulitan di tempat kerja
3. Mampu Menyesuaikan Permasalahan yang karyawan miliki diperusahaan.

3. Teori Keseimbangan Kerja

(Rahmayati, 2021) Profesional SDM mencari cara untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan pengetahuan perusahaan, dan mengikuti tren di dunia yang serba cepat saat ini tempat pekerjaan. Bagi mereka yang percaya bahwa bekerja adalah tujuan utama dalam kehidupan mereka, karir mereka sangat penting. Namun, orang memiliki waktu terbatas, jadi mereka harus melakukan banyak hal lain selain pekerjaan mereka. Sangat sulit menjalankan keduanya jika tidak ada keseimbangan antara keduanya.

Keseimbangan kerja di definisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan kegiatan non-pekerjaan lainnya, disebut

keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja juga mencakup hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga.

Persepsi karyawan terhadap waktu pribadi mereka, perawatan keluarga mereka, dan pekerjaan mereka dengan konflik peran minimal dikenal sebagai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Teori *Work Life Balance* (WLB) menjelaskan bagaimana orang mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga mereka, serta batasan di antara keduanya, untuk mencapai keseimbangan.

Weckstein (2008) dalam (Rahmayati, 2021) menyatakan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah ide yang melibatkan tujuan atau pekerjaan dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Tiga elemen keseimbangan, menurut (Greenhaus, Collins, dan Shaw Hudson, 2005) Dalam (Rahmayati, 2021).

- a. Keseimbangan waktu: Ini mengacu pada jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan.
- b. Keseimbangan keterlibatan: Ini mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan.
- c. Keseimbangan kepuasan: Ini mengacu pada tingkat kepuasan baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Namun, Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam (Rahmayati, 2021) menyatakan bahwa ada empat dimensi keseimbangan tersebut. Mereka adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan mengganggu kehidupan seseorang, termasuk seberapa besar pekerjaan mengganggu kehidupan seseorang di luar

pekerjaannya dan seberapa sulit untuk mengatur jarak antara kehidupan seseorang dan pekerjaannya.

- b. Kehidupan seseorang mengganggu pekerjaan mereka, atau sejauh mana pekerjaan mereka mengganggu kehidupan mereka. Ketika seseorang mengalami masalah pribadi, apakah dia akan bekerja secara profesional atau apakah dia lebih suka membawa masalah pribadi tersebut ke dalam kehidupan pekerjaannya
- c. Kehidupan seseorang meningkatkan pekerjaannya, yaitu sejauh mana kehidupan seseorang meningkatkan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki emosi positif atau perasaan bahagia juga akan senang ketika bekerja.
- d. Pekerjaan meningkatkan kehidupan seseorang, yaitu sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan mereka, seperti memberi mereka kompensasi untuk pekerjaan mereka.

Menurut Fisher (2006) dalam (Rahmayati, 2021) ada lima cara untuk mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, di antaranya:

- a. *Alternating*, merupakan pendekatan yang melibatkan menciptakan aktivitas alternatif, seperti melakukan relaksasi saat mengerjakan pekerjaan yang padat.
- b. *Outsourcing*, merupakan pendekatan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan beberapa tugas tambahan atau tambahan sambil tetap memperhatikan tugas utamanya.
- c. *Bundling*, merupakan metode yang memungkinkan seseorang untuk fokus pada tugas utamanya sambil melakukan beberapa tugas tambahan.

- d. *Tecflexing*, merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang memanfaatkan kecanggihan teknolog untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga waktu yang di gunakan bisa lebih fleksibel.
- e. *Simplifying*, merupakan strategi yan dilakukan oleh seseorang dalam mengurangi beberapa pekerjaan yang kira – kira kurang diperlakukan dan didasari oleh pada kebutuhan, nilai ekonomi, serta keuntungan yang akan diperoleh individu.

Menurut (Wuarlima., et al, 2019) keseimbangan kehidupan kerja adalah rasa kendali, pencapaian, dan kenikmatan dalam kehidupan sehari-hari, serta sejauh mana seseorang merasa nyaman dengan perannya di tempat kerja, baik secara temporal maupun jangka panjang secara psikologis. Ini tentang apakah Anda bisa terlibat. Integrasi sama-sama memuaskan dalam kehidupan dan kehidupan pribadi. (Tumba et al., 2024)

Menurut Kastner Bienek (2014) dalam (Mansur T, Riwayani, dina indah p, nova zulfani p, 2024) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berasal dari kata “bekerja” dan kata “kehidupan” keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi dimana seorang pegawai mampu menyeimbangkan kedua kategori tersebut. Ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga maka akan memberikan benefit keberbagai pihak, seperti dari sisi pegawai sendiri memberikan ketenangan secara psikologis dan menciptakan kesehatan fisik dan psikis pegawai, sedangkan terhadap organisasi dapat dilihat dengan munculnya komitmen kerja, meningkatnya produktivitas kerja, dan kinerja pegawai.

Menurut Tetteh & Attiogbe (2019) menyatakan bahwa *work life balance* dapat tercipta jika terjadi keseimbangan dalam hidup yang dapat

meminimalisir terjadinya konflik kepentingan. Sehingga sangatlah penting pada sebuah perusahaan menciptakan kebijakan yang dapat membantu pegawai untuk menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan work life balance pada pegawainya akan membantu peningkatan kinerja pegawai dan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.(Mansur T, Riwayani, dina indah p, nova zulfani p, 2024)

Menurut Fisher, et al (2009) dalam (Wuarlima et al., 2019) keseimbangan kehidupan kerja memiliki empat dimensi, yaitu :

- a. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi
- b. Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan
- c. Pekerjaan peningkatan kehidupan pribadi
- d. Promosi pekerjaan untuk kehidupan pribadi

Kondisi keseimbangan antara kehidupan di luar pekerjaan dan pekerjaan sangat penting, terutama bagi mereka yang memiliki beberapa tanggung jawab yang harus dipenuhi secara bersamaan. Kehidupan sehari-hari seorang karyawan terdiri dari dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan juga menyebabkan mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka.(Wuarlima et al., 2019)

Menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al. (2017), indikator untuk mengukur keseimbangan kerja terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

4. Teori Kehidupan Pribadi

Sebagai orang yang melakukan banyak hal di kantor dan di kehidupan pribadi mereka, karyawan membutuhkan kemampuan untuk mengatasi konflik. Ini adalah faktor psikologis yang penting. sehingga dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Salah satu faktor penting bagi karyawan adalah keseimbangan kehidupan pribadi, karena karyawan akan merasa mampu menyeimbangkan peran mereka antara pekerjaan mereka di kantor dan kehidupan pribadi mereka, yang dikenal sebagai *work life balance*.

Faktor psikologis yang memiliki peran adalah kemampuan seseorang untuk mengelola konflik, karena karyawan, sebagai orang yang memiliki banyak peran di kantor maupun di kehidupan pribadi mereka, membutuhkan kemampuan untuk mengelola konflik dengan sebaik mungkin sehingga mereka dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Salah satu faktor penting bagi karyawan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

mereka. Ini karena, dengan mempertimbangkan kondisi terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, seorang karyawan. (Marinda et al., 2023)

Bahasa Inggris "*personalitas*" berasal dari kata Yunani kuno "prosopon" atau "persona", yang berarti "topeng" yang biasa dipakai seniman teater. Oleh karena itu, ide awal tentang kepribadian (pada masyarakat awam) adalah perilaku yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, pandangan yang diinginkan tentang diri sendiri yang dapat ditangkap oleh lingkungan sosial.

Menurut Burger, (2008) dalam (Ansori, 2020) kepribadian adalah pola perilaku yang konsisten dan proses interpersonal yang terjadi dalam diri individu. Sedangkan menurut Feist & Feist., (2009) dalam (Ansori, 2020) kepribadian didefinisikan sebagai pola watak yang relatif permanen dan karakter yang unik dimana keduanya memiliki konsistensi dan keunikan pada perilaku individu.

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, temperamen, ciri-ciri khas, dan perilaku seseorang disebut kepribadian. Dalam situasi tertentu, sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen ini akan terlihat dalam tindakan seseorang. Setiap orang memiliki kecenderungan untuk berperilaku secara baku atau konsisten dalam situasi yang dihadapi, yang menjadi ciri khas pribadinya.

Salah satu teori kepribadian yang sering digunakan untuk menjelaskan kepribadian seseorang adalah *The Big Five Personality*. Dalam *The Big Five Personality* terdapat lima dimensi kepribadian, yaitu

1. *Extraversion* (bersifat sosial/suka bergaul)

Didefinisikan sebagai aspek kepribadian yang dinamis yang terkait dengan dunia sosial dan material, serta individu yang mudah bergaul, aktif, tegas, dan penuh emosi. Mereka biasanya "ramah", ceria, dan optimis. Kelompok orang ini lebih memperhatikan orang lain daripada diri mereka sendiri. Mereka menganggap dunia ini sebagai "Taman Permainan". Mereka sangat suka berbicara, menilai diri mereka sendiri, dan mendapat perhatian ketika berada dalam kelompok.

2. *Agreeableness* (berpendapat sama/senang mencapai persetujuan)

Didefinisikan sebagai aspek kepribadian yang prososial, lemah lembut, mudah percaya, dan altruistik. Individu yang berpikir, merasa, dan berperilaku dengan rentang nilai yang berkisar dari lemah lembut hingga agresif. Di sini kita melihat kecenderungan seseorang untuk bergantung pada orang lain.

3. *Conscientiousness* (mempunyai kesadaran)

Didefinisikan sebagai aspek kepribadian yang memiliki kontrol impuls yang membantu menyelesaikan tugas. Ini juga melibatkan perilaku yang berorientasi pada tujuan, seperti berorganisasi, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan aturan, dan berpikir sebelum bertindak. Perspektif untuk menilai kemampuan setiap individu dalam organisasi, termasuk tingkat ketekunan dan dorongan untuk mencapai tujuan secara langsung. Sebagai lawannya, dia menilai apakah orang tersebut tergantung, malas, atau tidak teratur.

4. *Neuroticism* (bersifat neorotik/mempunyai gangguan emosi)

Didefinisikan sebagai orang yang memiliki kepribadian penuh dengan emosi negatif, yang membuatnya mudah mengalami kecemasan,

depresi, sedih, agresif, dan emosi lainnya. Orang yang biasanya memiliki pandangan negatif dan emosi yang reaktif dikatakan demikian karena seseorang bertindak dengan lebih emosional terhadap sesuatu yang biasanya dilihat atau ditanggapi oleh orang lain. Mereka cenderung memandang kekecewaan kecil dalam hidup mereka sebagai sesuatu yang sangat sulit dan situasi normal sebagai ancaman nyawa. Golongan ini biasanya merasa tertekan sepanjang masa karena emosi negatif yang bertahan lama. Tidak hanya hal-hal ini, kelompok ini tidak dapat menggunakan akal sehat.

5. *Openness to New Experience* (Mempunyai sikap terbuka)

yang didefinisikan sebagai aspek kepribadian yang sangat kreatif, asli, memiliki pengalaman mental dan kehidupan yang kompleks, dan berani mencoba hal-hal baru.

Keramahan dan kehati-hatian dikaitkan dengan penyesuaian diri sosiokultural yang lebih baik, kesehatan mental, dan kesejahteraan individu. Mereka juga penting untuk hubungan antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Sementara kepribadian *neurotisme* sering dikaitkan dengan depresi, penyalahgunaan zat dan obat-obatan, masalah penyesuaian diri, dan lainnya. Oleh karena itu, orang dengan skor *neurotisme* tinggi cenderung mengalami masalah penyesuaian diri. Keramahan dan kehati-hatian berhubungan dengan kesejahteraan individu dan penyesuaian diri sosiokultural, sedangkan *neurotisme* dan *ekstraversi* berhubungan dengan penyesuaian diri psikologis dan sosiokultural (Ansori, 2020).

Robbins dan Judge (2016: 84) menyatakan bahwa beberapa indikator penting dari kepribadian yang lazim dapat digunakan untuk mengukur kehidupan kepribadian. Indikator-indikator ini berfungsi sebagai dasar dari semua dimensi lainnya dan mencakup hampir semua variasi yang signifikan yang terlihat dalam kepribadian manusia. Selain itu, sejumlah tes dari sifat-sifat ini sangat efektif dalam memprediksi bagaimana orang berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata. indikator- indikator ini digunakan dalam penelitian untuk memahami kesejahteraan individu secara subjektif dalam kehidupan pribadinya (Ummah, 2019) Indikator tersebut sebagai berikut:

1. Pengeloaan stress (*Stress Management*)
2. Kualitas hubungan sosial (*emotional well-Being*)
3. Kehati-hatian (*conscientiousness*)
4. Stabilitas Emosional (*emotion stability*)
5. Keterbukaan pada Pengalaman (*openness to experience*)

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

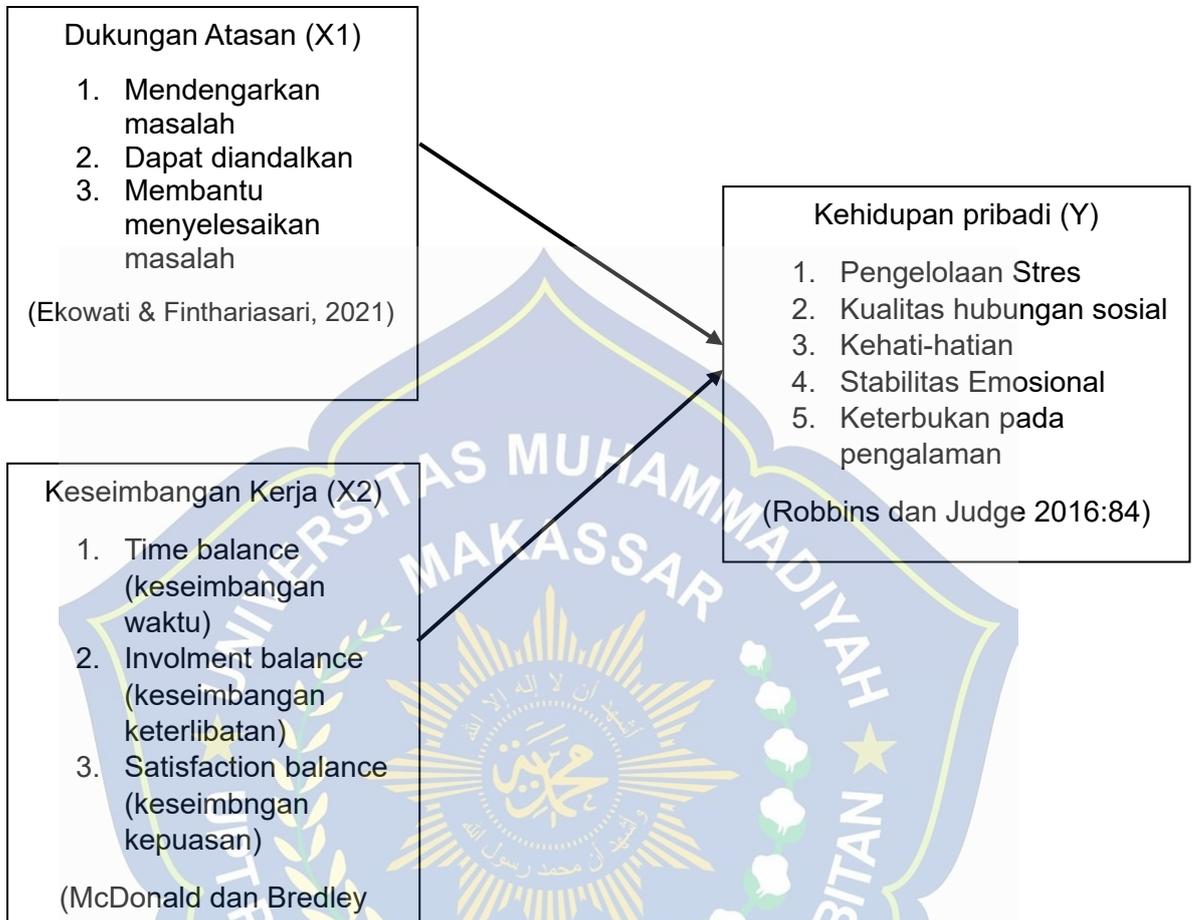
No	Nama penelitian dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	T. Elfira Rahmayanti (2023)	Gambaran keseimbangan kerja dan kehidupan kerja pada dosen wanita	Gambaran keseimbangan kerja Kehidupan kerja	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47% responden berada pada kategori sedang dan 53% berada pada kategori tinggi dan tidak ada dalam kategori rendah.
2.	Tsalitsa haura syarifah, Arum Etikariena (2023)	Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta gaya kerja baru, bagaimana dampaknya terhadap stres kerja	Stres kerja Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi Gaya kerja baru	Analisis regresi berganda	hasil analisis regresi berganda menemukan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dan gaya kerja baru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja,
3.	Bayu widhi respati, muhammad ihwanudin, masmira kurniawati (2023)	Pengaruh kualitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan peran mediasi kepuasan kerja	Kualitas kerja(X1) Keseimbangan kehidupan kerja (X2) Performa karyawan(Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk mendapatkan data dari responden	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan. Sedangkan hubungan langsung antara kepuasan kerja dan performa kerja tidak berpengaruh signifikan, sehingga peran variabel mediasi kepuasan kerja tidak terjadi
4	Dwi zulkifar mulyadi, sarah kusumati, abdul razak, rahmatia 2023	Pengaruh keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. makassar mandiri putra utama mitsubishi beta berlian kendari.	Keterlibatan kerja (X1) Keseimbangan kerja (X2) Intention keryawan (Y)	regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Keterlibatan kerja dan Keseimbangan kerja secara parsial memiliki pengaruh negative dan signifikan.

5	Dwi aristy widyaningrum, audia junita, winda ardiani (2023)	Pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres kerja pada kecenderungan pindah kerja dimoderasi kejenuhan kerja	Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi(X1) Stres kerja(X2) Kecenderungan pindah kerja(Y)	Teknik analisis data menggunakan Moderated Regression Analysis(MRA)	Temuan riset membuktikan bahwa variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi tidak berpengaruh signifikan pada kecenderungan pindah kerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan. Variabel kejenuhan kerja memoderasi secara signifikan pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres kerja pada kecenderungan pindah kerja karyawan.
6	Lindayani 2023	Pengaruh dukungan atasan, rekan kerja, dan keluarga terhadap perilaku pelayanan melebihi standar tugas pada perawat dengan mediator thriving at work	Dukungan Atasan, rekan kerja, Keluarga (X1) Perilaku pelayanan(Y)	analisis dengan menggunakan metode SEM (Structural Equation Modeling).	Melalui hasil data uji validitas dan reliabilitas kelima variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang ada pada penelitian ini sudah valid dan memenuhi persyaratan reliabilitas. Instrumen dari kelima variabel ini semua memiliki nilai standardized loading factor $\geq 0,50$ sehingga dapat disimpulkan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitasnya, semua hasil menunjukkan Construct Reliability $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted $\geq 0,50$.
7	Rahayu mardikaningsi, samsul arifin 2022	Pengaruh keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention	Keterlibatan karyawan(X1) Keseimbangan kehidupan kerja (X2) Turnover intention(Y)	analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka terbukti keterlibatan karyawan memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan turnover intention. Selain itu turnover intention juga dipengaruhi signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada perubahan turnover intention.
8	Tartila deandra 2020	Pengaruh keseimbangan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum royal prima medan	Keseimbangan kerja (X1) Keterikatan kerja (X2) Kinerja (Y)	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling dengan error 0,10.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja maupun keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit umum royal prima medan.

9	Wita farla,lina dameraia siregar,supardi A.Bakri 2020	Dukungan atasan dan pencapaian karir karyawan	Dukungan Atasan (X1) Pencapaian karir (Y)	analisis regresi linier sederhana dengan	Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan atasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencapaian karir karyawan. Pencapaian karir karyawan dalam penelitian ini digambarkan oleh promosi jabatan dan peningkatan dalam pendapatan. Pencapaian dalam karir menunjukkan pertumbuhan karir
10	Ruslinda agustina,soedjat miko,zainab 2019	Pengaruh dukungan atasan, pelatihan dan sumber daya manusia terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada SKPD di pemerintahan kota banjarmasin	Dukungan atasan (X1) Pelatihan dan sumber daya(X2) Kegunaan sistem informasi keuangan daerah (Y)	Analisis regresi berganda	penelitian ini adalah bahwa variabel dukungan atasan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada SKPD di pemerintahan kota Banjarmasin. Sedangkan variabel sumber daya manusia berpengaruh terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada SKPD di pemerintahan kota Banjarmasin.

C. Kerangka pikir

Sugiono (2019) dalam (Syahputri et al., 2023) mengatakan kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai elemen yang telah diidentifikasi. Teori dasar penelitian berasal dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir, juga disebut sebagai kerangka konseptual, adalah model konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Kerangka berpikir juga memberikan penjelasan terhadap gejala yang menjadi subjek penelitian. Kerangka berpikir yang berguna untuk membangun hipotesis dibangun pada dasar pola berpikir yang didasarkan pada teori-teori terdahulu dan pengalaman empiris. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar untuk membangun hipotesis.



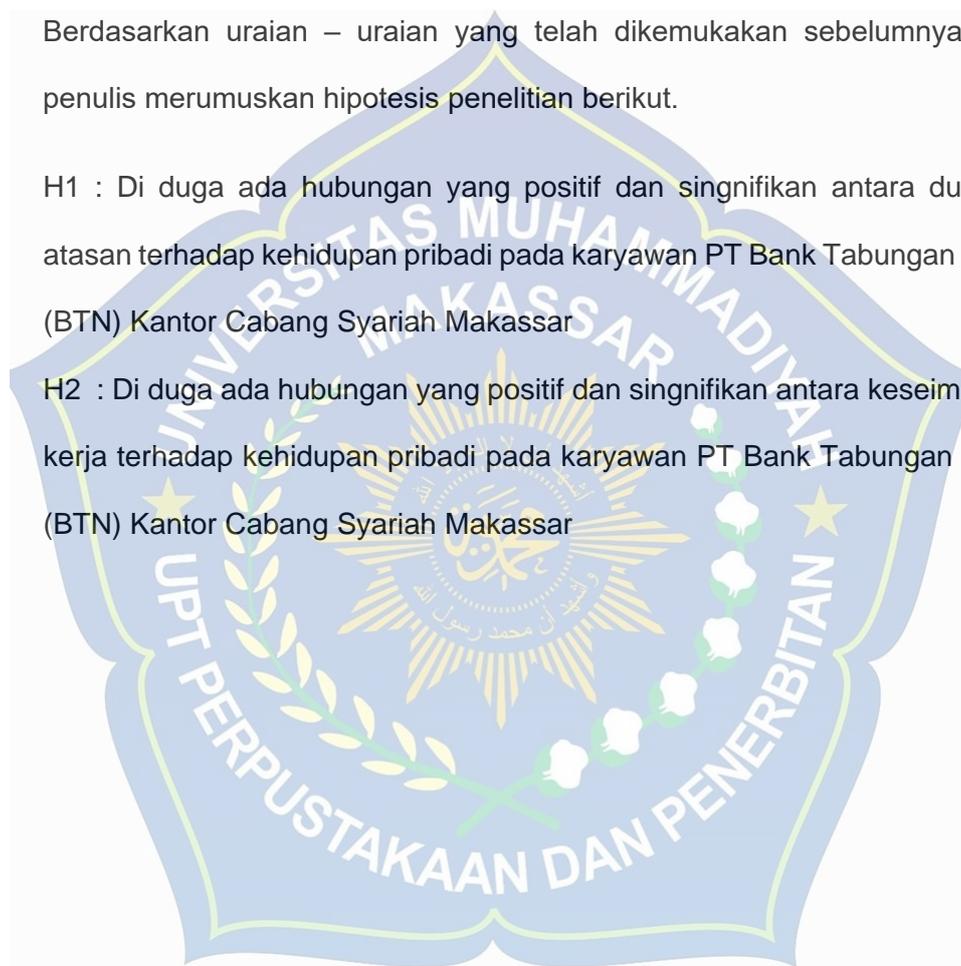
Gambar 2. 1 Kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang terkait dengan pernyataan masalah dalam penelitian, dimana pernyataan masalah telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis juga dapat diartikan dengan dugaan sementara yang perlu diuji untuk memverifikasinya. Berdasarkan uraian – uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian berikut.

H1 : Di duga ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan atasan terhadap kehidupan pribadi pada karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar

H2 : Di duga ada hubungan yang positif dan signifikan antara keseimbangan kerja terhadap kehidupan pribadi pada karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2012), “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian positif yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan alat survei, dan analisis data kuantitatif/statistik berdasarkan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diberikan. ”Peneliti melakukan penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman mengenai pengaruh dukungan atasan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank BTN Syariah Cabang Makassar”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi penelitian diterapkan dalam penelitian “Pengaruh dukungan atasan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank BTN Syariah Cabang Makassar” yaitu di Jl AP Pettarani No 21, Makassar”. Adapun penelitian yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini kurang lebih dua bulan yaitu 14 Januari sampai 14 Maret 2025

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif ,data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar berupa angka yang bisa dihitung dan diukur. Adapun sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer,

yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang diperoleh dari sumber pertama atau tempat objek penelitian tersebut melalui kuesioner.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek/subyek penelitian dan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang mempunyai ciri khas. (Adnyana, 2021). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Bank BTN syariah Kota Makassar yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan 51 karyawan pada PT Bank BTN Syariah Kota Makassar.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode atau tata cara pengumpulan informasi atau data yang diperlukan untuk penelitian. Teknik pengumpulan data yang berbeda dapat digunakan tergantung pada jenis penelitian, tujuan, dan sumber data yang diperlukan.

1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya, bersama dengan panca indera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi merupakan kemampuan manusia untuk menggunakan seluruh panca inderanya dan menggunakan fungsi mata,

yang merupakan panca indera pertam, untuk mengumpulkan data atau informasi (Angioni et al., 2021).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data primer yang mengumpulkan pendapat responden melalui metode survei. Kuesioner dapat di bagikan kepada responden. Di distribusikan langsung oleh peneliti, peneliti akan mengirimkan kuesioner secara langsung ke responden jika jarak mereka relatif dekat.

3. Dokumentasi

Menurut (Cooper,dkk,2002:83) bahwa bentuk dokumentasi terbagi menjadi dua yaitu, pedoman dokumentasi yang berisi garis-garis besar atau memuat terkait katagori yang akan dicari datanya dan chek-list yang berlandaskan daftar variabel.(Noor, 2011)

F. Definisi Operasional Variabel

Operasional suatu variabel adalah batasan-batasan dan cara mengukur variabel yang diteliti. Definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data, menjaga konsistensi, menghindari perbedaan penafsiran, dan membatasi ruang lingkup variabel.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

No (1)	VARIABEL (2)	DEFINISI (3)	INDIKATOR (4)
1.	Dukungan Atasan	Dukungan atasan mengacu pada partisipasi manajer dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan, seperti bantuan dari manajemen senior kepada bawahan. (Saidah et al., 2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendengarkan masalah 2. Dapat diandalkan 3. Membantu menyelesaikan masalah (Lait and wallace 2002;474)
2.	Keseimbangan kerja	Keseimbangan kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan kegiatan non-pekerjaan lainnya, disebut keseimbangan kehidupan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Time balance (keseimbangan waktu) 2. Involment balance (keseimbangan keterlibatan) 3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) (McDonald dan Bredley 2017)

		<p>Keseimbangan kehidupan kerja juga mencakup hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga.</p> <p>(Rahmayati, 2021)</p>	
3.	Kehidupan Pribadi	<p>Kehidupan pribadi di definisikan sebagai faktor psikologis yang memiliki peran untuk mengelola konflik, karena karyawan, sebagai orang yang memiliki banyak peran</p> <p>(Ansori, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekstraversi 2. Keramahan 3. Kehati-hatian 4. Stabilitas Emosional 5. Keterbukan pada pengalaman <p>(Robbins dan Judge 2016:84)</p>

G. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang nantinya di gunakan untuk analisis variabel penelitian yaitu skala pengukuran skala likert. Skala likert merupakan responden dapat memilih pilihan sikap terkait pernyataan yang diikutinya berdasarkan sikapnya terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Kategori Penilaian	Simbol	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

H. Metode Analisis Data

Penelitian Kuantitatif Menggunakan alat analisis statistik

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah mengubah sekumpulan data mentah menjadi bentuk informasi yang lebih ringkas dan mudah dipahami. Analisis deskriptif survei ini dilakukan dengan menggunakan hasil data responden berbasis profil, demografi, dan penggunaan. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menyajikan data yang dikumpulkan tanpa tujuan untuk menarik kesimpulan atau membuat generalisasi yang berlaku untuk masyarakat umum. (Adiputra et al., 2021)

2. Uji Validitas

Uji validitas menentukan validitas alat ukur. Alat ukur yang dimaksud di sini adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid hanya jika pertanyaannya dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Misalnya, kami ingin mengevaluasi kinerja karyawan kami. Kami membuat lima pertanyaan untuk mengukur kinerja mereka, dan pertanyaan-pertanyaan ini harus tepat menunjukkan tingkat kinerja mereka. Uji validitas terdiri dari dua

kategori: yang pertama menunjukkan korelasi antara skor masing-masing indikator item dengan skor konstruk total; yang kedua menunjukkan korelasi antara skor masing-masing indikator item dengan skor konstruk total.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran tingkat kepercayaan suatu alat pengukur, menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011) dalam (Janna & Herianto, 2021). Dengan demikian, uji reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan konsistensi alat ukur: apakah alat ukur tetap konsisten setelah pengukuran diulang atau apakah alat ukur dapat dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun pengukuran dilakukan berulang kali. Karena data yang akan diukur harus valid, uji validitas data biasanya dilakukan sebelum uji reliabilitas data. Namun, uji reliabilitas data tidak perlu dilakukan jika data yang diukur tidak valid (Hilgers et al., 2019).

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda berbasis Ordinary Least Square (OLS). Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh adalah yang terbaik dalam hal ketepatan estimasi, ketiadaan bias, dan konsistensi, diperlukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah tepat dan valid. Sebelum melaksanakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, perlu dilakukan beberapa uji asumsi klasik. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan bebas dari

penyimpangan asumsi dan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk memastikan kualitas regresi yang optimal.

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) dalam (Aditya et al., 2023) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menilai apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data yang dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Menurut Suliyanto (2011:69) dalam (Aditya et al., 2023) uji normalitas dapat dilakukan dengan beberapa metode:

1) Uji Normalitas dengan Analisis Grafik

Uji normalitas dengan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.

2) Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau nilai $Sig. > \alpha$.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:71) dalam (Aditya et al., 2023) Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki kolerasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen yang digunakan. Apabila model regresi yang diuji memiliki kolerasi tinggi atau sempurna pada variabel bebas maka model regresi akan dinyatakan mengandung gejala multikolinear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017:85) dalam (Aditya et al., 2023) menyatakan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas muncul karena adanya varian pada variabel model regresi yang tidak sama. Sedangkan homoskedastisitas akan muncul apabila model regresi memiliki nilai yang sama. Model regresi yang diharapkan adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode yang dapat menganalisis pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Matulesy & Tambunan, 2023).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Terikat
$X_1, X_2,$	= Variabel Bebas
a	= Konstanta
$b_1, b_2,$	= Koefisien Regresi
e	= Variabel Pengganggu

I. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Kusumawati & Gunawan, 2024) mengatakan bahwa Uji 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan Tingkat signifikansi sebesar 5% yaitu:

- a. Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Dukungan atasan dan keseimbangan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kehidupan pribadi

- b. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Dukungan Atasan dan Keseimbangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kehidupan Pribadi.

2. Uji Koefisien Determinasi

(Lorenzi & Lorina Siregar Sudjiman, 2023) mengatakan bahwa uji R^2 merupakan angka yang menerangkan seberapa besar variasi variabel bebas (X) di jelaskan oleh variabel terkait (Y) Total koefisien determinasi dari R kuadrat. Angka ini dianggap menguntungkan jika lebih besar dari 0,5 karena nilai angka ini adalah 0 dan 1.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Berawal dengan adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU perbankan No.7 tahun 1992 menjadi perbankan No. 10 tahun 1998, sektor perbankan nasional menjadi sangat aktif karena munculnya bank syariah. Persaingan di industri perbankan semakin ketat. Selain itu dengan keluarnya PBI No.4/1/PBI/2002, yang menetapkan bahwa bank umum konvensional harus mengubah kegiatan usaha mereka menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah, jumlah bank syariah telah meningkat seiring dengan munculnya banyak UUS (Unit Usaha Syariah). Pada rapat komite pengaruh tim implementasi restrukturisasi Bank BTN pada 12 Desember 2003, manajemen PT. Bank Tabungan Negara (persero) menyusun rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesempatan untuk bersaing dipasar perbankan syariah.

Pada rapat umum pemegang saham tanggal 16 januari 2004, PT Bank Tabungan Negara (persero) melakukan perubahan pada anggaran dasar dengan akta No.29 tanggal 27 oktober 2004, yang di tandatangani oleh Emi Sulistyowati. SH, Notaris di jakarta selatan. Selain itu, berdasarkan ketetapan Direkti No.14/DIR/DSYS/2004, terbentuk divisi Syariah. Pembukaan unit usaha syariah ini juga memperkuat komitmen

Bank BTN untuk Menggabungkan kerja dengan ibadah lainnya. Dengan “ Maju Dan Sejahtera Bersama”, Bank BTN Unit Usaha Syariah kemudian dikenal sebagai “BTN Syariah”.

Dalam pelaksanaan kegiatannya, Unit Usaha Syariah didampingi oleh dewan pengawas syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat, dan pemberi saran kepada direksi, pemimpin divisi syariah dan pimpinan kantor cabang syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah. Setiap cabang syariah PT. BTN didirikan pada november 2004 dan dipimpin oleh seorang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala divisi syariah. Pada saat yang sama, dirut bank BTN meminta rekomendasi tentang penunjukan DPS, pada tanggal 3 desember 2004, dirut Bank BTN menerima surat rekomendasi dari DSN/MUI tentang penunjukan DPS untuk BTN Syariah. Yang pada tanggal 18 maret 2005 resmi di tunjuk oleh DSN/MUI sebagai DPS bagi Bank BTN Syariah, yaitu Dr.H.Ahmad Nazri Adlani, Dr. H.Mohammad Hidayat, MBA, MBL. Dan Dr.H. Endry M. Astiwara, MA, AAIJ, FIIS, CPLHI,dan ACS.

Pada tanggal 15 Desember 2004, Bank BTN menerima surat persetujuan dari BI, surat No. 6/ 1350/ DPBS perihal persetujuan BI mengenai prinsip pembukaan KCS (Kantor Cabang Makassar) Bank BTN. Maka tanggal inilah yang diperingati secara resmi sebagai hari lahirnya BTN syariah. Yang secara senergi melalui persetujuan BI dan Direksi PT. BTN Maka dibuatlah KCS Pada tanggal 14 february 2005. Diikuti tanggal 25 Februari dengan dibukanya KCS Bandung kemudian 17 Maret 2005 dengan KCS Surabaya dan berturut-turut tanggal 4 dan 11 April 2005 KCS

Yogyakarta dan Makassar dan pada bulan Desember 2005 dibukanya KCS Malang dan Solo.

Pada tahun 2007, Bank BTN telah mengoprasikan 12 kantor cabang syariah dan 40 kantor layanan syariah (*office channeling*) di kantor cabang dan kantor cabang pembantu konvensional. Kantor – kantor ini terletak di Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makassar, Malang, Solo, Medan, Batam, Tangerang, Bogor, dan Bekasi. Seluruh Kantor Cabang Syariah ini dapat beroperasi secara *online-relatime* berkat dukungan teknologi informasi yang cukup memadai.

Produk BTN Syariah cukup beragam untuk memenuhi kebutuhan keluarga nasabah namun tetap fokus pada pembiayaan perumahan diantaranya KPR BTN Syariah Dan Multiguna BTN Syariah untuk kendaraan bermotor.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi:

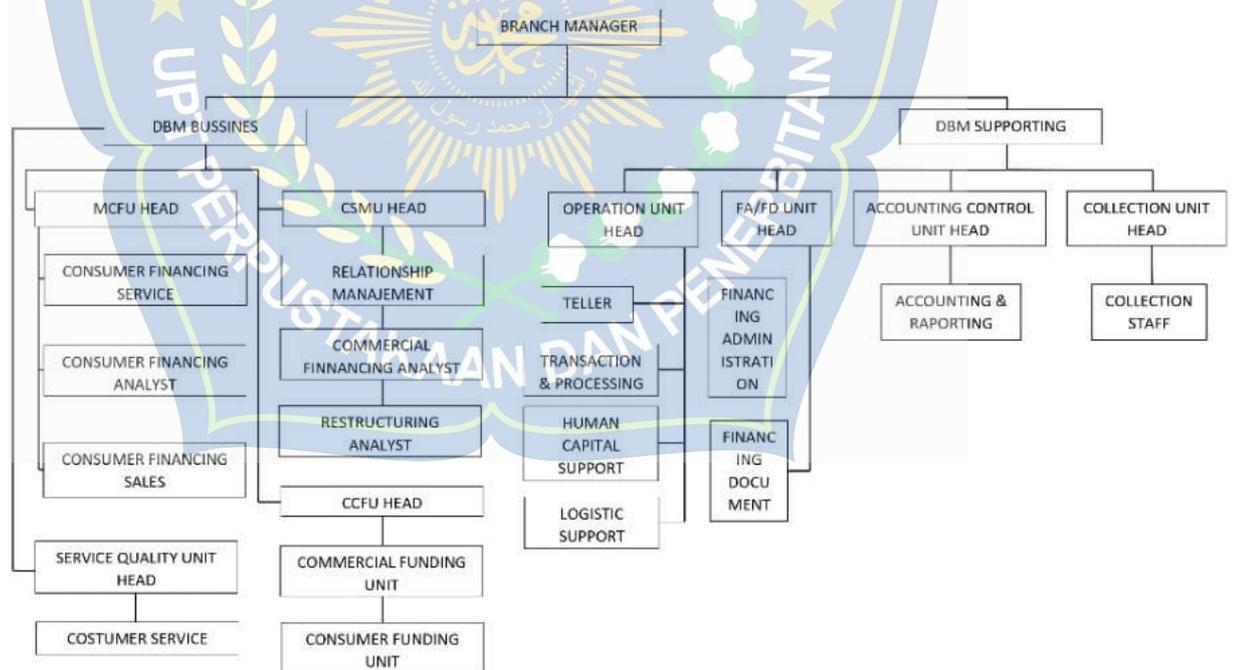
Sejalan dengan Visi Bank BTN yang merupakan *Strategic Business Unit* dengan peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar sehingga Bank BTN Tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang. BTN Syariah juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan di mana secara konvensional tidak dapat terlayani.

Misi:

- a. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN

- b. Memberikan pelayanan jasa keuangan syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
- c. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah, sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *stakeholders value*.
- d. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders value* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar. Dalam penelitian, Jumlah responden yang di tentukan sebanyak 51 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah saya sebar dan telah di isi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir

1. Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan, berikut data dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	21	41.2%
Laki-Laki	30	58.8%
Total	51	100%

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Dari data tabel 4.1 maka dapat di deskripsikan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan presentase 58.8% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan presentasi 41.2%.

b. Umur

Deskripsi responden menurut umur menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data karakteristik berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25 Tahun	10	19.6%
26-30 Tahun	13	25.5%
31-35 Tahun	19	37.3%
36-40 Tahun	7	13.7%
>40 Tahun	2	3.9%
Total	51	100%

Sumber: Hasil olahan data SPSS IBM statistic 25

Berdasarkan tabel 4.2 maka hasil yang di dapatkan dari karakteristik responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 10 orang atau 19.6%, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 13 orang atau 25.5%, responden berusia 31-35 tahun sebanyak 19 orang atau 37.3%, responden berusia 36-40 tahun sebanyak 7 orang atau 13.7%, dan responden di atas 40 tahun sebanyak 2 orang atau 3.9%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar 31-35 Tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Penyediaan data responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	1	2%
D III	4	7.8%
S1	43	84.3%
S2	3	5.9%
TOTAL	51	100%

Sumber: Hasil olahan data SPSS IBM statictic 25

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden 51 orang dengan berdasarkan pendidikan terakhir bahwa responden dengan pendidikan SLTA yaitu 1 orang dengan presentase 2%, tingkat pendidikan D III yaitu 4 orang dengan presentase 7.8%, tingkat pendidikan S1 yaitu 43 orang dengan presentase 84.3%, dan tingkat pendidikan S2 yaitu 3 Orang dengan presentase 5.9%, sehingga dapat di simpulkan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang S1 yang berjumlah 43 orang pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar.

2. Analisis Deskriptif Variabel

a. Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Atasan (X1)

Berikut ini merupakan penyajian data dari penelitian variabel Dukungan Atasan

Tabel 4. 4 Distribusi Variabel Berdasarkan Dukungan Atasan

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	X1.1	29	22	0	0	0	51	4.57
2	X1.2	31	20	0	0	0	51	4.61
3	X1.3	26	25	0	0	0	51	4.51
4	X1.4	14	23	13	1	0	51	3.98
5	X1.5	15	23	13	0	0	51	4.04
6	X1.6	25	26	0	0	0	51	4.49

Sumber Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, nilai mean tertinggi berada pada variabel X1.2 sebesar 4.61 yaitu Atasan saya memberikan solusi yang relevan setelah mendengarkan masalah saya. Sedangkan nilai mean terendah berada pada variabel X1.4 sebesar 3.98 yaitu atasan saya selalu bersikap terbuka dan dapat dipercaya dalam berkomunikasi.

b. Analisis Deskriptif Variabel Keseimbangan Kerja

Berikut ini merupakan penyajian data dari penelitian variabel keseimbangan kerja (X2)

Tabel 4. 5 Distribusi Variabel Berdasarkan Keseimbangan Kerja

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	X2.1	13	38	0	0	0	51	4.25
2	X2.2	20	29	2	0	0	51	4.35
3	X2.3	15	34	2	0	0	51	4.25
4	X2.4	25	24	2	0	0	51	4.45
5	X2.5	17	31	3	0	0	51	4.27
6	X2.6	17	33	1	0	0	51	4.31

Sumber Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, nilai Mean Tertinggi berada pada pernyataan X2.4 sebesar 4.45 Yaitu saya merasa didorong untuk mencapai keseimbangan antara komitmen pekerjaan dan kegiatan pribadi. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X2.1 sebesar 4.25 yaitu saya tetap bersemangat untuk bekerja secara efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi, dan mean terendah yaitu X2.3 sebesar 4.25 yaitu saya dapat berkontribusi secara maksimal di tempat kerja tanpa merasa terbebani oleh tanggung jawab lainnya.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kehidupan Pribadi (Y)

Berikut ini merupakan diskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Variabel berdasarkan Kehidupan Pribadi

No	indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	Y1	11	33	7	0	0	51	4.08
2	Y2	23	25	3	0	0	51	4.39
3	Y3	15	33	3	0	0	51	4.24
4	Y4	26	20	4	1	0	51	4.39
5	Y5	17	30	4	0	0	51	4.25
6	Y6	24	24	3	0	0	51	4.41
7	Y7	15	32	4	0	0	51	4.22
8	Y8	20	27	4	0	0	51	4.31
9	Y9	18	29	4	0	0	51	4.27
10	Y10	21	26	3	1	0	51	4.13

Sumber Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, nilai mean tertinggi berada pada pernyataan Y6 sebesar 4.41 yaitu saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan nilai mean terendah berada pada Y1 sebesar 4.08 yaitu saya cenderung mengambil inisiatif untuk memulai percakapan dengan orang baru.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir soal dalam angket itu valid atau tidak. Uji coba dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ Dinyatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan

tidak valid. Dengan $N= 51$ dan signifikansi 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistik, maka nilai 0,275.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r- Hitung	Nilai r- Tabel	keterangan
Dukungan Atasan (X1)	X1.1	0,616	0,275	Valid
	X1.2	0,600	0,275	Valid
	X1.3	0,692	0,275	Valid
	X1.4	0,527	0,275	Valid
	X1.5	0,716	0,275	Valid
	X1.6	0,642	0,275	Valid
Keseimbangan Kerja (X2)	X2.1	0,562	0,275	Valid
	X2.2	0,633	0,275	Valid
	X2.3	0,531	0,275	Valid
	X2.4	0,782	0,275	Valid
	X2.5	0,527	0,275	Valid
	X2.6	0,652	0,275	Valid
Kehidupan Pribadi (Y)	Y1	0,527	0,275	Valid
	Y2	0,682	0,275	Valid
	Y3	0,598	0,275	Valid
	Y4	0,643	0,275	Valid
	Y5	0,527	0,275	Valid
	Y6	0,643	0,275	Valid

	Y7	0,570	0,275	Valid
	Y8	0,627	0,275	Valid
	Y9	0,503	0,275	Valid
	Y10	0,594	0,275	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat di jelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan uji singnifikansi 0.05 artinya bahwa item-item pada variabel dukungan atasan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tersebut diatas valid. Dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner penelitian memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran variabel, sehingga hasil yang di peroleh dari kuesioner tersebut dapat di percaya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas membantu dalam menentukan apakah kuesioner dapat diulang dan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Uji ini membantu dalam menilai ketergantungan alat saat mengukur variabel yang sama dengan beberapa responden atau pada periode yang berbeda. Suatu penelitian di anggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.60 dan apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar Reliabilitas	Keterangan
Dukungan Atasan (X1)	0.672	6	>0.60	Reliabel
Keseimbangan Kerja (X2)	0.672	6	>0.60	Reliabel
Kehidupan Pribadi (Y)	0.798	10	>0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel dukungan atasan (X1) mempunyai nilai Chonbach's Alpha sebesar 0,672 ,variabel keseimbangan kerja (X2) mempunyai nilai Chombach's Alpha sebesar 0,672, dan variabel kehidupan pribadi (Y) mempunyai Chonbach's Alpha sebesar 0,798. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan membuktikan bahwa intrumen penelitian dapat digunakan lebih lanjut.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

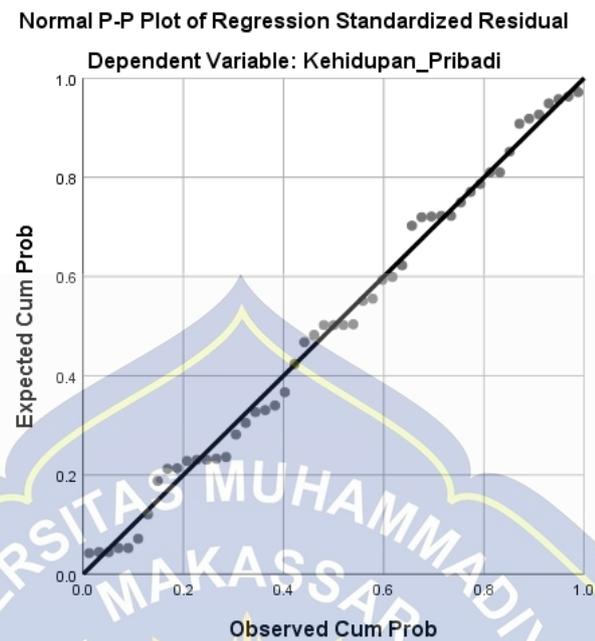
Tabel 4. 9 Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.66562432
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.059
Test Statistic		.063
Asymp. Sig.(2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors significance correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Olahan data IMB SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui (N) sebesar 51. Nilai kolmogorov-Smirnov sebesar 0.063 dan nilai signifikansi kolmogorov-smirnov di atas menunjukkan 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal. Selain uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji normalitas juga di uji dengan grafik untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan di bandingkan dengan garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Berikut hasil grafiknya:

Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression



Berdasarkan gambar uji normalitas (grafik) normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis normal, grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolereance	VIF	Keterangan
Dukungan Atasan (X1)	0.811	1.233	Non Multikolinearitas
Keseimbangan Kerja(X2)	0.811	1.233	Non Multikolinearitas

Sumber: Olahan data IMB SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel Dukungan Atasa (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) tidak mengandung gejala multikolinearitas karena nilai tolerance $0.811 > 10$. Jika dilihat pada nilai VIF sebesar $1.233 < 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Muttaqin & Kusumawati, 2024) salah satu penyebab analisis regresi linear berganda tidak akurat dan efektif karena terjadi heteroskedastisitas. Heterokedastisitas menyebabkan nilai koefisien regresi tidak efisien, cara untuk menemukannya yaitu dengan melakukan uji glejser. Jika probabilitas sig masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka regresi dikategorikan bebas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
model	B	Std. Error	Beta	t	Sig	
1	(constant)	-.006	3.275		-.002	.999
	Dukungan Atasan (X1)	-.015	.110	-.021	-.134	.894
	Keseimbangan Kerja (X2)	.098	.125	.125	.787	.435

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikan Dukungan Atasan (X1) ($0.894 > 0.05$) dan nilai signifikansi keseimbangan kerja (X2) ($0.435 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (independen) yaitu Dukungan Atasan (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) terhadap variabel terkait (dependen) yaitu Kehidupan pribadi karyawan (Y).

Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linear Beranda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.339	5.706		1.111	.272
	Dukungan Atasan (X1)	.784	.192	.476	4.088	.000
	Keseimbangan Kerja (X2)	.618	.218	.330	2.838	.007

a. Dependent Variable: Kehidupan Pribadi

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 25

Bentuk umum persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.339 + 0.784.X_1 + 0.618.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi untuk konstanta 6.339, artinya apabila nilai variabel X_1 dan X_2 dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal kehidupan pribadi karyawan adalah 6.339. Jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka kehidupan pribadi karyawan bernilai positif
 - b. Koefisien regresi Dukungan Atasan (X_1) sebesar 0.784, artinya jika dukungan atasan semakin baik maka nilai kehidupan pribadi karyawan (Y) semakin baik pula.
 - c. Koefisien regresi keseimbangan kerja (X_2) sebesar 0.618, artinya jika keseimbangan kerja (X_2) semakin baik maka nilai kehidupan pribadi karyawan (Y) akan semakin baik pula.
6. Uji Hipotesis
- a. Uji Signifikan parsial (Uji T)

Tabel 4. 13 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.339	5.706		1.111	.272
	Dukungan Atasan (X_1)	.784	.192	.476	4.088	.000
	Keseimbangan Kerja (X_2)	.618	.218	.330	2.838	.007

a. Dependent Variable: Kehidupan_Pribadi

Berdasarkan tabel 4.12 Di atas maka diketahui bahwa dukungan atasan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 4.088 > 2.002$. Nilai signifikansi untuk variabel X_1 adalah $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kehidupan

pribadi karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.

Sedangkan pada variabel Keseimbangan kerja (X2) tertera nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.838 < 0.05$), nilai signifikan untuk variabel keseimbangan kerja adalah $0.007 < 0.05$ maka dapat di simpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kehidupan pribadi karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.

a. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4. 14 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.450	2.721
a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja, Dukungan Atasan				
b. Dependent Variable: Kehidupan Pribadi				

Dari hasil pengelolaan regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya nilai koeffisien determinasi (R) sebesar 0.472 artinya bahwa variabel dukungan atasan dan keseimbangan kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel kehidupan pribadi karyawan sebesar 47.2% dan sisanya 52.8% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diteliti dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh dukungan atasan terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar
Dukungan atasan, menurut Rhoades dalam (rahmayani & wika ningrum,2022) sudut pandang karyawan terhadap supervisor (atasan) dalam menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi dan kepedulian atasan terhadap kesejahteraan karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan atasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kehidupan karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang lebih kecil dari 0.05 yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh atasan, maka semakin baik pula keseimbangan kehidupan pribadi karyawan.

Dukungan atasan dapat berbentuk berbagai aspek, seperti komunikasi yang efektif, kepedulian terhadap kondisi karyawan, fleksibilitas kerja, serta penghargaan atas kinerja yang baik. Dalam konteks ini, atasan yang mampu memberi dukungan emosional dan instrumental berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Dukungan emosional mencakup empati, motivasi dan dorongan positif, sedangkan dukungan instrumental lebih terkait dengan fasilitas kerja, kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta ketersediaan sumber daya yang memadai.

Ketika atasan memberikan dukungan yang memadai, karyawan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang berarti mereka lebih baik

dalam kehidupan pribadi mereka. Penelitian oleh Fukui, Wu, dan Salyers (2019) dalam (Rahmaniah et al., 2019) menunjukkan bahwa dukungan supervisor dapat mengurangi stres yang dirasakan oleh karyawan, sehingga meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja mereka.

2. Pengaruh keseimbangan kerja terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar

Keseimbangan kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi komitmen pekerjaan mereka, serta tanggung jawab dan kegiatan non-pekerjaan lainnya, disebut keseimbangan kehidupan kerja (Rahmayati, 2021). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih bahagia, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta mengalami peningkatan dalam kualitas hubungan sosial diluar pekerjaan.

Dalam penelitian ini, keseimbangan kerja di definisikan sebagai kondisi di mana karyawan tidak mengalami tekanan berlebihan dari pekerjaan yang berdampak pada kehidupan pribadi mereka. Faktor – faktor yang mendukung keseimbangan kerja meliputi kebijakan jam kerja fleksibel, kesempatan kerja jarak jauh, serta program kesejahteraan yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan.

Selain itu adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat kelelahan serta meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan

kehidupan sosialnya cenderung lebih termotivasi dan memiliki energi yang cukup untuk menjalankan tugas pekerjaannya secara optimal. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Tetteh & Attiogbe (2019) dalam (Mansur T, Riwayani, dina indah p, nova zulfani p, 2024) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat kelelahan, meningkatkan kinerja, serta memperbaiki hubungan sosial diluar pekerjaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis H1 dan H2 dengan menggunakan analisis linear berganda ditemukan bahwa:

1. Dukungan Atasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Dengan kata lain H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan atasan yang baik mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi stres kerja serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja terhadap karyawan.
2. Keseimbangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Dengan kata lain, H2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan peran mereka di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi secara optimal tanpa mengalami tekanan lebih.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Untuk instansi disarankan untuk variabel Dukungan atasan perlu mendapatkan perhatian lebih untuk ditingkatkan. Aspek yang perlu ditingkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat loyalitas, dan produktifitas mereka dalam jangka panjang. Sedangkan variabel Keseimbangan Kerja hal yang perlu di perhatikan yaitu seperti memberikan jam kerja yang fleksibel, membatasi jam lembur, sehingga produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra et al. (2021). Tujuan Analisis Deskriptif. *Metode Penelitian*, 6(2018), 32–41.
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Angioni, S. A., Giansante, C., Ferri, N., Ballarin, L., Pampanin, D. M., Marin, M. G., Bargione, G., Vasapollo, C., Donato, F., Virgili, M., Petetta, A., Lucchetti, A., Cabuga Jr, C. C., Masendo, C. B. ., Hernando, B. J. ., Joseph, C. C. ., Velasco, J. P. ., Angco, M. K. ., Ayaton, M. A., ... Barile, N. B. (2021)
- Ansori, A. (2020). Kepribadian dan Emosi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 41–54. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Ekowati, S., & Finthariasari, M. (2021). *Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(2), 313–326.
- Farla, W., Dameria, L., & Bakri, S. A. (2020). 14345-38126-1-Pb. 18(4).
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus : Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A 'yun)*. 02(2).
- Ihwanudin, M., Manajemen, D., Ekonomi, F., & Airlangga, U. (2023). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan peran mediasi kepuasan kerja*. 10.
- Mansur T, Riwayani, dina indah p, nova zulfani p, azriadi T. (2024). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah*. 7(2), 1386–1393.
- Mardianti. (2020). Dukungan Atasan, Harga Diri Dan Kebutuhan Dasar Psikologis Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 187–196. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i2.3488>
- Marinda, M. R., Nisa, M. D., Afifah, L., & Ramdhan, C. (2023). *Tantangan Mengenai Batasan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Akibat Tekhnologi Yang Selalu Terkoneksi*. 1(4).
- Matulessy, E. R., & Tambunan, A. U. (2023). Analisis Regresi PLS Sebagai Alternatif Dari Regresi Linear Berganda: Studi Kasus Pengaruh Luas Lahan dan Luas Panen Terhadap Produksi Padi di Kabupaten Manokwari. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 3358–3361.
- Muttaqin, I., & Kusumawati, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikasi Teknisi Akuntansi. *Jurnal PETA*, 9(1), 1–27.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Rahmaniah, R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Waktu Kerja Dan

Dukunga Supervisor Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Y. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 88–97.

Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>

Ruslinda Agustina, Soedjatmiko, Z. (2019). *Pengaruh dukungan atasan, pelatihan dan sumber daya manusia terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada skpd di pemerintahan kota banjarmasin*. 12(2), 375–389.

Saidah, S., Simatupang, M., Greata, H., Saidah, S., Simatupang, M., Greata, H., Psikologi, F., Buana, U., Karawang, P., Timur, T., & Atasan, D. (2024). *PENGARUH DUKUNGAN ATASAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN* Pendahuluan. 3(3), 34–39.

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.

Tumba, N., Tangkeallo, D. I., & Wibisono, L. K. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja*. 5(1), 191–198.

Ummah, M. S. (2019). *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
_SISTEM PEMBETUNGAN TERPUSAT STRATEGI MELESTARI

Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejenuhan Kerja. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 59–70. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v4i2.178>

Wuarlima, F., Kojo, C., Sendow, G. M., Keseimbangan, P., Kerja, K., Dan, K. K., Karir, P., Kepuasan, T., Karyawan, K., Gran, P., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). *PURI HOTEL MANADO THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE , WORK INVOLVEMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT GRAN PURI HOTEL MANADO* *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 4 Oktober 2019 , Hal . 5368-5377*. 7(4), 5368–5377.

LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER ANGKET

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu atas kesediaan dan partisipasinya dalam mengisi serta menjawab pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini. Kuesioner ini disusun sebagai bagian dari penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh dukungan atasan Dan Keseimbangan kerja Terhadap kehidupan pribadi karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar"**.

Seluruh jawaban dan identitas responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas waktu dan kerjasama bapak/Ibu Saya ucapkan Terima Kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Laki- Laki Perempuan

Umur :

Pendidikan Terakhir :

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun petunjuk pengisian kuesioner dilakukan dengan skala sebagai berikut:

5= Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Kurang Setuju (KS)

2= Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

Dukungan Atasan (X1)						
NO.	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Mendengarkan Masalah:						
1.	Saya Merasa Didengarkan ketika mengungkapkan masalah kepada atasan					
2.	Atasan saya memberikan solusi yang relevan setelah mendengarkan masalah saya					
Dapat Diandalkan:						
3.	Atasan saya memberikan solusi atau saran yang jelas saat saya menghadapi kesulitan kerja					
4.	Atasan saya selalu bersikap terbuka dan dapat dipercaya dalam berkomunikasi.					
Membantu Menyelesaikan Masalah:						
5.	Saya merasa bahwa atasan saya memahami tantangan yang saya hadapi dan siap membantu menyelesaikannya.					
6.	Saya merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan kepada atasan saya saat mengalami kesulitan.					

Keseimbangan Kerja (X2)						
NO.	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Keseimbangan waktu (Time Balance):						
1.	Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi					
2.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk relaksasi dan aktivitas di luar pekerjaan tanpa merasa tertekan.					
Keseimbangan Keterlibatan(involment balance):						
3.	Saya dapat berkontribusi secara maksimal di tempat kerja tanpa merasa terbebani oleh tanggung jawab lainnya.					
4.	Saya merasa didorong untuk mencapai keseimbangan antara komitmen pekerjaan dan kegiatan pribadi.					
Keseimbangan Kepuasan:						
5.	Saya merasa bahwa keseimbangan kerja yang saya miliki berkontribusi positif terhadap kesehatan mental saya.					
6.	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan atasan untuk mencapai keseimbangan ini.					

Kehidupan Pribadi (Y)						
NO.	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Pengelolaan Stres:						
1.	Saya dapat mengenali faktor-faktor yang menyebabkan stres dalam kehidupan pribadi					
2.	Saya memahami bagaimana stres mempengaruhi emosi dan perilaku saya					
Kualitas hubungan sosial:						
3.	Saya merasa puas dengan hubungan sosial yang saya miliki saat ini					
4.	saya aktif dalam kegiatan sosial yang melibatkan interaksi dengan orang lain					
Kehati-hatian :						
5.	Saya datang ke kantor sebelum jam masuk kerja					
6.	Saya menyelesaikan tugas yang di berikan dengan penuh tanggung jawab					
Stabilitas Emosional						
7.	Saya mampu mengelola stres dengan baik, bahkan dalam situasi yang menegangkan di tempat kerja.					
8.	Saya tidak mudah terpengaruh oleh emosi negatif ketika berinteraksi dengan pelanggan atau rekan kerja.					
Keterbukaan pada Pengalaman						
9.	Saya aktif mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru.					
10.	Saya cenderung berpartisipasi dalam pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kemampuan saya					

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA KUESIONER

Dukungan Atasan X1							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	3	3	4	22
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	3	3	5	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	4	4	5	28
11	5	4	5	5	3	4	26
12	5	5	5	4	5	5	29
13	5	5	4	2	5	5	26
14	5	5	5	4	5	5	29
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	5	4	3	3	4	23
17	5	5	4	4	4	4	26
18	4	4	4	4	4	5	25
19	5	4	5	4	4	4	26
20	5	5	4	4	3	4	25
21	4	4	4	5	3	4	24
22	4	4	4	4	4	5	25
23	4	4	4	5	4	5	26
24	4	5	5	4	3	4	25
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	4	4	28
27	5	4	4	4	3	4	24
28	5	5	5	4	5	5	29
29	4	5	5	4	3	4	25
30	4	5	4	3	4	5	25
31	5	5	5	4	4	5	28
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	3	4	5	24
34	4	4	4	5	4	5	26
35	4	4	4	5	5	4	26
36	4	4	5	5	4	4	26
37	5	5	4	3	3	4	24
38	4	5	4	4	5	5	27

39	4	5	4	3	5	4	25
40	5	5	5	3	4	5	27
41	4	4	4	3	3	4	22
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	4	3	3	4	23
44	5	5	5	3	3	4	25
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	5	5	4	4	4	27
47	5	5	5	4	4	4	27
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	5	5	3	4	5	26
50	5	5	4	5	4	5	28
51	5	4	5	3	5	4	26

Keseimbangan Kerja X2							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	5	5	5	5	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	4	25
6	5	4	3	4	5	4	25
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	3	3	4	22
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	4	5	5	5	28
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	5	4	3	25
17	4	3	4	3	4	4	22
18	4	4	3	4	4	4	23
19	4	4	4	5	5	5	27
20	4	4	4	4	4	5	25
21	4	5	4	5	4	4	26
22	4	5	4	4	5	4	26
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	5	4	4	4	4	25

25	5	5	4	5	4	5	28
26	4	5	4	5	4	5	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	3	5	4	4	5	26
29	4	5	4	5	4	5	27
30	5	4	4	5	4	4	26
31	4	4	5	5	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	4	5	4	5	27
36	4	5	4	5	4	5	27
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	5	4	5	5	4	27
39	5	4	5	4	5	4	27
40	4	5	4	5	3	4	25
41	4	4	5	4	5	4	26
42	4	4	5	5	4	4	26
43	4	4	4	5	5	5	27
44	4	5	4	5	4	5	27
45	4	5	4	5	4	5	27
46	4	4	5	4	5	4	26
47	4	5	4	5	5	4	27
48	4	4	5	4	5	4	26
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	3	4	27

Kehidupan Pribadi Y											
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
6	5	4	5	2	5	4	5	3	5	2	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
11	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
18	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	41
19	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
20	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
23	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
27	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	38
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
31	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
35	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	39
36	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	45
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
38	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	43

39	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
40	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	41
41	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	40
42	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
44	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	43
45	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	44
46	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
47	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	41
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
49	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39

NO	INISIAL	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	NR	Laki-Laki	30 Tahun	S2
2	LN	Perempuan	30 Tahun	S1
3	S	Laki-Laki	28 Tahun	SLTA
4	NDL	Perempuan	27 Tahun	S1
5	MAI	laki-Laki	26 Tahun	S1
6	MA	Laki-Laki	25 Tahun	S1
7	ATPM	Laki-Laki	28 Tahun	D III
8	HS	Perempuan	33 Tahun	S1
9	ADA	Laki-Laki	22 Tahun	S1
10	MTN	Perempuan	29 Tahun	S1
11	I	Perempuan	35 Tahun	S1
12	W	Perempuan	37 Tahun	S1
13	AS	Laki-Laki	37 Tahun	S1
14	MF	Laki-Laki	52 Tahun	S1
15	EN	Perempuan	44 Tahun	S1
16	AH	Laki-Laki	31 Tahun	S1
17	NR	Perempuan	23 Tahun	S1
18	TFM	Perempuan	23 Tahun	S1
19	MEI	Laki-Laki	24 Tahun	S1
20	AA	Perempuan	35 Tahun	S1
21	JLS	Laki-Laki	31 Tahun	S1

22	SD	Laki-Laki	24 Tahun	S1
23	MFG	Laki-Laki	30 Tahun	S1
24	ZZ	Perempuan	37 Tahun	S1
25	SRM	Perempuan	29 Tahun	D III
26	AIP	Perempuan	33 Tahun	S1
27	MF	Laki-Laki	28 Tahun	D III
28	RD	Laki-Laki	25 Tahun	S1
29	AGA	Laki-Laki	25 Tahun	S1
30	NLM	Perempuan	32 Tahun	D III
31	FK	Perempuan	32 Tahun	S1
32	MPA	Laki-Laki	37 Tahun	S2
33	DAP	Laki-Laki	25 Tahun	S1
34	NHS	Perempuan	37 Tahun	S1
35	RRS	Perempuan	31 Tahun	S1
36	KJPL	Laki-Laki	33 Tahun	S2
37	AA	Laki-Laki	33 Tahun	S1
38	MAW	Laki-Laki	37 Tahun	S1
39	L	Laki-Laki	29 Tahun	S1
40	EZ	Perempuan	29 Tahun	S1
41	FM	Laki-Laki	31 Tahun	S1
42	MR	Laki-Laki	33 Tahun	S1
43	MAN	Laki-Laki	33 Tahun	S1
44	AD	Laki-Laki	35 Tahun	S1
45	NH	Perempuan	35 Tahun	S1
46	AMA	Perempuan	34 Tahun	S1
47	RR	Laki-Laki	25 Tahun	S1
48	AMBS	Laki-Laki	34 Tahun	S1
49	AZ	Laki-Laki	37 Tahun	S1
50	TIJ	Laki-Laki	32 Tahun	S1
51	RA	Laki-Laki	26 Tahun	S1

LAMPIRAN 3.HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan_Terakhir
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-Laki	1	2.0	2.0	2.0
	Laki-Laki	30	58.8	58.8	60.8
	Perempuan	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 Tahun	1	2.0	2.0	2.0
	23 Tahun	2	3.9	3.9	5.9
	24 Tahun	2	3.9	3.9	9.8
	25 Tahun	5	9.8	9.8	19.6
	26 Tahun	2	3.9	3.9	23.5
	27 Tahun	1	2.0	2.0	25.5

28 Tahun	3	5.9	5.9	31.4
29 Tahun	4	7.8	7.8	39.2
30 Tahun	3	5.9	5.9	45.1
31 Tahun	4	7.8	7.8	52.9
32 Tahun	3	5.9	5.9	58.8
33 Tahun	6	11.8	11.8	70.6
34 Tahun	2	3.9	3.9	74.5
35 Tahun	4	7.8	7.8	82.4
37 Tahun	7	13.7	13.7	96.1
44 Tahun	1	2.0	2.0	98.0
52 Tahun	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D III	4	7.8	7.8	7.8
	S1	43	84.3	84.3	92.2
	S2	3	5.9	5.9	98.0
	SLTA	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Deskriptif variabel

Dukungan Atasan (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.61	4.51	3.98	4.04	4.49

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	43.1	43.1	43.1
	5	29	56.9	56.9	100.0
Total		51	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	39.2	39.2	39.2
	5	31	60.8	60.8	100.0
Total		51	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	49.0	49.0	49.0
	5	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	13	25.5	25.5	27.5
	4	23	45.1	45.1	72.5
	5	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	25.5	25.5	25.5
	4	23	45.1	45.1	70.6
	5	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	51.0	51.0	51.0
	5	25	49.0	49.0	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Variabel Keseimbangan Kerja (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.25	4.35	4.25	4.45	4.27	4.31

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	74.5	74.5	74.5
	5	13	25.5	25.5	100.0
Total		51	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.9	3.9	3.9

	4	29	56.9	56.9	60.8
	5	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.9	3.9	3.9
	4	34	66.7	66.7	70.6
	5	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.9	3.9	3.9
	4	24	47.1	47.1	51.0
	5	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.9	5.9	5.9

	4	31	60.8	60.8	66.7
	5	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	33	64.7	64.7	66.7
	5	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Variabel Kehidupan Pribadi (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.08	4.39	4.24	4.39	4.25	4.41	4.22	4.31	4.27	4.31

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13.7	13.7	13.7
	4	33	64.7	64.7	78.4

	5	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.9	5.9	5.9
	4	25	49.0	49.0	54.9
	5	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.9	5.9	5.9
	4	33	64.7	64.7	70.6
	5	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	4	7.8	7.8	9.8
	4	20	39.2	39.2	49.0
	5	26	51.0	51.0	100.0

Total	51	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.8	7.8	7.8
	4	30	58.8	58.8	66.7
	5	17	33.3	33.3	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.9	5.9	5.9
	4	24	47.1	47.1	52.9
	5	24	47.1	47.1	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.8	7.8	7.8
	4	32	62.7	62.7	70.6
	5	15	29.4	29.4	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.8	7.8	7.8
	4	27	52.9	52.9	60.8
	5	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.8	7.8	7.8
	4	29	56.9	56.9	64.7
	5	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	3	5.9	5.9	7.8
	4	26	51.0	51.0	58.8
	5	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4.HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.517**	.571**	.080	.207	.221	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.578	.146	.120	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.517**	1	.498**	-.072	.260	.386**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.617	.066	.005	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.571**	.498**	1	.227	.264	.255	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.109	.061	.070	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.080	-.072	.227	1	.273	.125	.527**
	Sig. (2-tailed)	.578	.617	.109		.052	.381	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.207	.260	.264	.273	1	.531**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.146	.066	.061	.052		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	.221	.386**	.255	.125	.531**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.120	.005	.070	.381	.000		.000

N	51	51	51	51	51	51	51
Total_X1 Pearson Correlation	.616**	.600**	.692**	.527**	.716**	.642**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.115	.407**	.247	.194	.261	.562**
	Sig. (2-tailed)		.423	.003	.080	.172	.065	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.115	1	.028	.675**	.067	.376**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.423		.845	.000	.642	.007	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.407**	.028	1	.274	.231	.069	.531**
	Sig. (2-tailed)	.003	.845		.051	.103	.630	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.247	.675**	.274	1	.164	.462**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.051		.250	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51

X2.5	Pearson Correlation	.194	.067	.231	.164	1	.249	.527**
	Sig. (2-tailed)	.172	.642	.103	.250		.078	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	.261	.376**	.069	.462**	.249	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.065	.007	.630	.001	.078		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Total_X2	Pearson Correlation	.562**	.633**	.531**	.782**	.527**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_ Y
Y1	Pearson Correlation	1	.415**	.736**	.160	.225	.242	.300*	.150	.274	.037	.572**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.263	.112	.088	.033	.294	.052	.797	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.415**	1	.439**	.466**	.218	.480**	.212	.416**	.083*	.329	.682**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.001	.125	.000	.135	.002	.562	.018	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	.736**	.439**	1	.165	.363**	.183	.404**	.073	.344*	.013	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.246	.009	.198	.003	.612	.014	.930	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	.160	.466**	.165	1	.135	.537**	.177	.436**	.069	.519**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.263	.001	.246		.345	.000	.215	.001	.629	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	.225	.218	.363**	.135	1	.258	.536**	-	.415	.095	.527**
	Sig. (2-tailed)	.112	.125	.009	.345		.068	.000	.976	.002	.506	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y6	Pearson Correlation	.242	.480**	.183	.537**	.258	1	.256	.451**	.068	.312	.643**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000	.198	.000	.068		.070	.001	.637	.026	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y7	Pearson Correlation	.300	.212	.404**	.177	.536**	.256	1	.369**	.229	.028	.570**

	Sig. (2-tailed)	.033	.135	.003	.215	.000	.070		.008	.106	.845	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y8	Pearson Correlation	.150	.416**	.073	.436**	-.004	.451**	.369**	1	.140	.622**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.294	.002	.612	.001	.976	.001	.008		.325	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y9	Pearson Correlation	.274	.083	.344*	.069	.415**	.068	.229	.140	1	.421**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.052	.562	.014	.629	.002	.637	.106	.325		.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y10	Pearson Correlation	.037	.329*	.013	.519**	.095	.312*	.028	.622**	.421**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.797	.018	.930	.000	.506	.026	.845	.000	.002		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Total_Y	Pearson Correlation	.572**	.682**	.598**	.643**	.527**	.643**	.570**	.627**	.503**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>.672</u>	<u>6</u>

X2

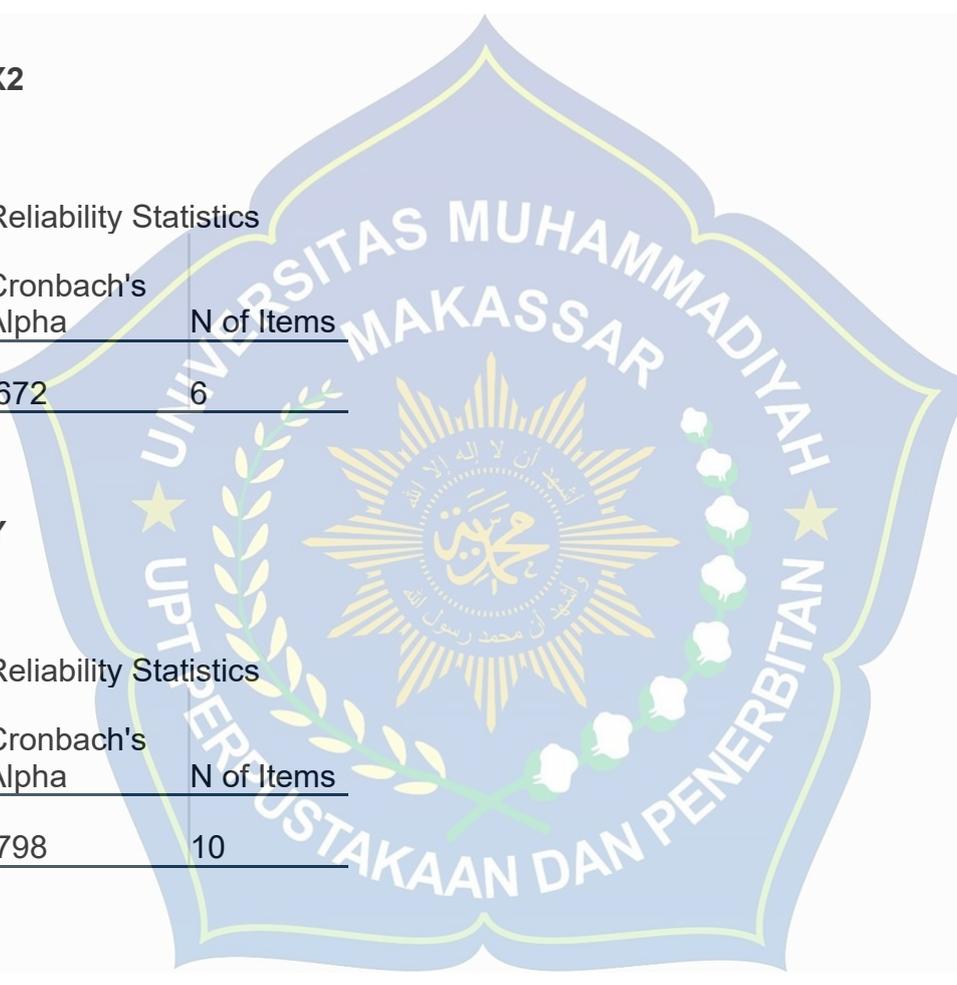
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>.672</u>	<u>6</u>

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>.798</u>	<u>10</u>



LAMPIRAN 5. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

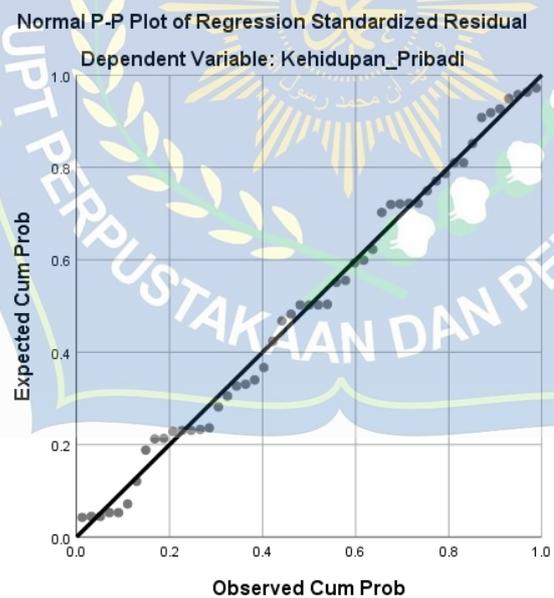
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66562432
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.059
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



1. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.339	5.706		1.111	.272		
	Dukungan Atasan	.784	.192	.476	4.088	.000	.811	1.233
	Keseimbangan Kerja	.618	.218	.330	2.838	.007	.811	1.233

a. Dependent Variable: Kehidupan_Pribadi

2. UJI HETEROKEDASTITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-.006	3.275		-.002	.999
	dukungan Atasan	-.015	.110	-.021	-.134	.894
	Keseimbangan kerja	.098	.125	.125	.787	.435

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN 6. HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA DAN UJI HIPOTESIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.339	5.706		1.111	.272
	Dukungan_Aatasan	.784	.192	.476	4.088	.000
	Keseimbangan_Kerja	.618	.218	.330	2.838	.007

a. Dependent Variable: Kehidupan_Pribadi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.450	2.721

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan_Kerja, Dukungan_Aatasan

b. Dependent Variable: Kehidupan_Pribadi

LAMPIRAN 7. ADMINISTRASI PENELITIAN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5726/05/C.4-VIII/1/1446/2025
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

10 January 2025 M
10 Rajab 1446

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 200/05/A.2-II/1/46/2025 tanggal 9 Januari 2025, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NURUL HIDAYAH**
No. Stambuk : **10572 1118321**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH DUKUNGAN ATASAN DAN KESEIMBANGAN KERJA TERHADAP KEHIDUPAN PRIBADI KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Januari 2025 s/d 14 Maret 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

M. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **786/S.01/PTSP/2025**

Lampiran : -

Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.

Pimpinan PT Bank Tabungan Negara
(BTN) Kantor Cabang Syariah
Makassar

di-

Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5726/05/C.4-VIII/I/1446/2025 tanggal 10 Januari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **NURUL HIDAYAH**
Nomor Pokok : 105721118321
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH DUKUNGAN ATASAN DAN KESEIMBANGAN KERJA TERHADAP KEHIDUPAN PRIBADI KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA(BTN) KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 Januari s/d 14 Maret 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 10 Januari 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

No. : ~~008~~A/S/MKS/Supp/I/2025

Makassar, 31 Januari 2025

Lamp : -

Kepada Yth :

Sdri. Nurul Hidayah

Di -

Tempat

Perihal : **Izin / Rekomendasi Penelitian**

Menunjuk surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu No. 786/S.01/PTSP/2025 Perihal Izin Penelitian pada Tanggal 10 Januari 2025. Maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan tersebut dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan oleh Mahasiswa dari LP3M UNISMUH dengan data sebagai berikut :

Nama : **Nurul Hidayah**
Nomer NIM : 105721118421
Program Studi : Manajemen

2. Mengupayakan agar pada saat kegiatan Penelitian tidak mengganggu kegiatan operasional Bank.
3. Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
4. Menyerahkan 1 (satu) rangkap hasil kegiatan Penelitian kepada pihak Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
5. Bersedia dan berjanji menjaga kerahasiaan Bank.
6. Surat izin / rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku bila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk.
KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR


Nur Hidayah Setiyono
DBM Supporting


Nirsyah Habibie
Operation Unit Head



LAMPIRAN 8. DOKUMENTASI





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurul Hidayah

Nim : 105721118321

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10%	10 %
2	Bab 2	23%	25 %
3	Bab 3	8%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	0%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 12 April 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursuaini, S.H., M.I.P.
NBM.964791

Bab I Nurul Hidayah

105721118321

by Tahap Tutup



Submission date: 11-Apr-2025 01:48PM (UTC+0700)

Submission ID: 2642330622

File name: BAB_1_Ayaa.docx (46.12K)

Word count: 1157

Character count: 7743

Nurul Hidayah 105721118321

SIMILARITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

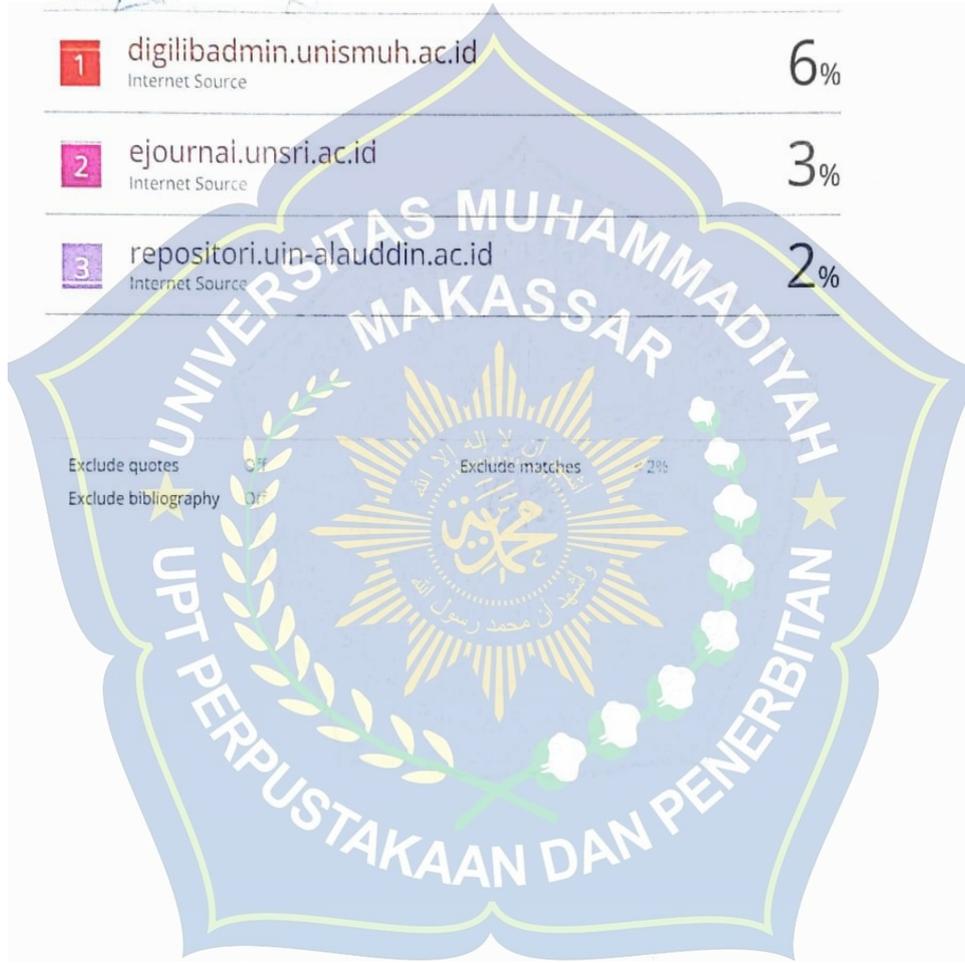
PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	6%
2	ejournal.unsri.ac.id Internet Source	3%
3	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



Bab II Nurul Hidayah

105721118321

by Tahap Tutup



Submission date: 11-Apr-2025 01:50PM (UTC+0700)

Submission ID: 2642331740

File name: BAB_2_Ayaa.docx (77.99K)

Word count: 3204

Character count: 22177

Il Nurul Hidayah 105721118321

ORIGINALITY REPORT

23 % **LULUS** **27** %

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES

13 %

PUBLICATIONS

5 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	jurnal.polgan.ac.id Internet Source	4%
2	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	3%
3	ejournal.almaata.ac.id Internet Source	2%
4	stienas-ypp.ac.id Internet Source	2%
5	journal.untar.ac.id Internet Source	2%
6	journal.umg.ac.id Internet Source	2%
7	ejournal.unsri.ac.id Internet Source	2%
8	ejournal.borobudur.ac.id Internet Source	2%
9	jurnal.unived.ac.id Internet Source	2%
10	repositori.uma.ac.id Internet Source	2%

Bab III Nurul Hidayah

105721118321

by Tahap Tutup



Submission date: 11-Apr-2025 05:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 2642444368

File name: BAB_3_hidayah.docx (62.47K)

Word count: 1555

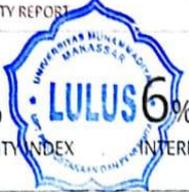
Character count: 10159

Il Nurul Hidayah 105721118321

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX



6%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmih.unismuh.ac.id
Internet Source

2%

2

Submitted to Universitas Merdeka Malang
Student Paper

2%

3

jptam.org
Internet Source

2%

4

prosiding.pnj.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off

Bab IV Nurul Hidayah

105721118321

by Tahap Tutup



Submission date: 11-Apr-2025 05:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 2642444717

File name: BAB_4_Hidayah.docx (148.44K)

Word count: 3039

Character count: 18080

ab IV Nurul Hidayah 105721118321

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX
7% INTERNET SOURCES
9% PUBLICATIONS
9% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper 4%
- 2 karya.brin.go.id Internet Source 2%
- 3 123dok.com Internet Source 2%
- 4 digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source 2%
- 5 Submitted to Sriwijaya University Student Paper 2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off
Exclude matches < 2%



Bab V Nurul Hidayah

105721118321

by Tahap Tutup



Submission date: 10-Apr-2025 10:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 2641009254

File name: BAB_5_Nurul.docx (41.9K)

Word count: 206

Character count: 1393

Ab V Nurul Hidayah 105721118321

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

2%



BIOGRAFI PENULIS



Nurul Hidayah Panggilan Nunu lahir di Bulukumba pada tanggal 01 Agustus 2003 dari pasangan suami istri Bapak Amiruddin dan Ibu Mariati. Peneliti adalah Anak tunggal.

Peneliti sekarang bertempat tinggal di Griya Mutiara Timur 1 jalan mutiara 7 No.4 Katangka, kec.Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang di tempuh oleh penulis yaitu SD 30 Gattareng lulus tahun 2015, SMP Negeri 7 Bulukumba lulus pada tahun 2018, SMA Negeri 12 Bulukumba lulus pada tahun 2021, dan mulai tahun 2021 mengikuti program studi S1 Fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.